

**Conseil Municipal**  
Séance publique 09/12/24

**/ Délibération DEL24\_12\_09\_2**

EGALITE FEMMES-HOMMES. Rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes - Année 2023

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49  
Nombre de présents : 36

Date de la convocation 03/12/2024

**Présidente** Madame Michèle PICARD

**Secrétaire** Monsieur Nicolas PORRET

**Présent·e·s :** Madame Michèle PICARD, Monsieur Nacer KHAMLA, Madame Saliha PRUDHOMME-LATOURE, Madame Véronique FORESTIER, Monsieur Lanouar SGHAIER, Madame Samira MESBAHI, Monsieur Djilannie BENMABROUK, Madame Véronique CALLUT, Monsieur Bayrem BRAIKI, Madame SOUAD OUASMI, Monsieur Nicolas PORRET, Madame Patricia OUVREARD, Monsieur Ndiaye HAMDIAOUI, Madame Monia BENAÏSSA, Monsieur Pierre-Alain MILLET, Madame Valérie TALBI, Monsieur Jean-Maurice GAUTIN, Monsieur Aurélien SCANDOLARA, Madame Yolande PEYTAVIN, Monsieur Pierre MATEO, Monsieur Saïd Hamidou ALLAOUI, Monsieur Jeff ARIAGNO, Madame Nathalie DEHAN, Madame Amel KHAMMASSI, Monsieur Idir BOUMERTIT, Madame Christelle CHARREL, Monsieur Karim SEGHIER, Monsieur Murat YAZAR, Monsieur Benoît COULIOU, Monsieur Albert NIGRA, Madame Marie-Danielle BRUYERE, Monsieur Lionel PILLET, Monsieur Aurélien ARNOULD, Monsieur Cyril SANTANDER, Monsieur Maurice IACOVELLA, Monsieur Alexandre DALLERY

**Absent·e·s / Excusé·e·s :** Monsieur Lotfi BEN KHELIFA, Madame Sandrine PICOT, Monsieur Farid BEN MOUSSA, Madame Camille CHAMPAVERE, Madame Estelle Sophia JELLAD, Madame Fazia OUATAH, Monsieur Yalcin AYVALI, Madame Fatma LOUCIF HAMIDOUCHE, Monsieur Damien MONCHAU

**Dépôt de pouvoir** Madame Sophia BRIKH **donne pouvoir à** Madame Yolande PEYTAVIN, Madame Joëlle CONSTANTIN **donne pouvoir à** Monsieur Albert NIGRA, Monsieur Yannick BUSTOS **donne pouvoir à** Madame Patricia OUVREARD, Madame Aude LONG **donne pouvoir à** Monsieur Benoît COULIOU

L'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales prévoit, pour les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, la présentation à l'assemblée délibérante d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au débat d'orientation budgétaire. L'objectif est de porter ce sujet devant l'assemblée délibérante et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation et de réflexion sur ces questions.

L'article D.2311-16 du même Code précise que ce rapport comprend des indicateurs de ressources humaines genrés évaluant la situation au sein de la collectivité, les orientations pluriannuelles et un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle, et un bilan des actions de la collectivité pour favoriser l'égalité des genres dans les politiques publiques qu'elle conduit sur son territoire.

L'article L.231-1 du Code général de la Fonction publique prévoit que le rapport de situation comparée est intégré au Rapport social unique produit annuellement par la collectivité. Il comprend donc une analyse statistique poussée en matière d'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les articles L.132-1 à L.132-4 du même Code prévoient la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fait l'objet d'un bilan annuel. Ce bilan sera ainsi rapproché du rapport social unique et du rapport annuel de situation comparée afin d'enrichir les actions futures de la collectivité.

Le rapport compile le rapport de situation comparée qui sera intégré au Rapport Social Unique, qui comprend essentiellement des données chiffrées brutes, ainsi que les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle par la collectivité en tant qu'employeur, et l'étude des politiques publiques en faveur de l'égalité des genres portées sur le territoire.

### **Synthèse du rapport 2023**

#### A) Le volet interne - La Ville en tant qu'employeur

De manière générale, les effectifs sont stables par rapport à l'année précédente : les proportions d'hommes et de femmes restent similaires, que cela concerne les effectifs globaux, les effectifs par filières ou encore les effectifs par catégorie. Ce constat est d'autant plus visible que la population considérée est importante. Il y a toutefois quelques exceptions, notamment la part de femmes au sein de la catégorie A, qui est passée de 77% en 2022 à 71% en 2023.

En ce qui concerne les rémunérations, on note une tendance globale à la réduction des écarts de traitement moyen. Ce constat doit toutefois être tempéré par les différentes tendances propres des catégories, filières et statuts. Par exemple, les écarts de rémunération moyenne se sont fortement réduits au sein de la catégorie A, tandis qu'ils se sont légèrement creusés au sein de la catégorie B. En outre, en ce qui concerne les filières, chacune suit une tendance propre : on constate de forts creusement des écarts de rémunération moyenne au sein de la Police municipale, tandis qu'ils se réduisent fortement au sein de la filière administrative, ou encore se creusent légèrement au sein de la filière culturelle.

De manière générale, il est bon de noter que ces écarts de rémunération sont analysés d'un point de vue macrologique, et sont principalement dus à l'agrégation de nombreuses variables, tels que la quotité de travail, les différences de grille indiciaire, les proportions de chaque genre au sein des populations considérées...

Le choix a également été fait cette année d'apporter des perspectives pluriannuelles en ce qui concerne l'étude des variables. Les données ont été compilées depuis la présentation du premier rapport de situation comparée, afin d'étudier les différentes tendances des différentes variables.

De manière générale, les effectifs sont stables sur plusieurs années, bien que certaines filières ont eu tendance à se féminiser (filière technique) ou se masculiniser (filière animation), alors que d'autres sont très stables (filière médico-sociale).

En ce qui concerne les rémunérations, il y a une tendance globale à la réduction des écarts de rémunération moyenne, notamment au sein de la catégorie A depuis 2019.

#### B) Le volet externe - La Ville en tant que porteuse de politiques publiques

La Ville de Vénissieux s'engage depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, engagement qui s'est largement traduit au sein des politiques publiques qu'elle porte. Que cela concerne les initiatives culturelles portées par les services de la Ville, les temps forts proposés tout au long de l'année, ou encore les initiatives institutionnelles et partenariales, un point d'honneur est donné à la prise en compte des enjeux relatifs au genre, en matière d'insertion, de lutte contre les violences ou encore la mise en valeur des femmes ayant marqué l'histoire, que cela soit en matière patrimoniale ou culturelle.

Vu les articles L.2311-1-2 et D.2311-16 du Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'article L.231-1 du Code général de la fonction publique ;

Considérant que le débat d'orientation budgétaire a lieu lors de la séance du Conseil municipal du 12 décembre ;

Le Conseil municipal,

Le rapport de Madame CALLUT, entendu

après en avoir délibéré,

A l'unanimité des suffrages exprimés,

### **DÉCIDE**

- Prendre acte du rapport annuel de l'année 2023 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Envoyé en préfecture le 10/12/2024

Reçu en préfecture le 11/12/2024

Publié le

ID : 069-216902593-20241209-DEL24\_12\_09\_2-DE



Par délégation du Maire,

Nacer KHAMLA  
Premier Adjoint

Le secrétaire,

Monsieur Nicolas PORRET



## **RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **RAPPORT 2024 SUR L'ANNEE 2023**

Présenté au Conseil municipal du 9 décembre 2024

Présenté au Comité social territorial du 7 novembre 2024

Octobre 2024

## PREAMBULE

L'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales prévoit, pour les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, la présentation à l'assemblée délibérante d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au débat d'orientation budgétaire. L'objectif est de porter ce sujet devant l'assemblée délibérante et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation et de réflexion sur ces questions.

L'article D.2311-16 du même Code précise que ce rapport comprend des indicateurs de ressources humaines genrés évaluant la situation au sein de la collectivité, les orientations pluriannuelles et un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle, et un bilan des actions de la collectivité pour favoriser l'égalité des genres dans les politiques publiques qu'elle conduit sur son territoire.

L'article L.231-1 du Code général de la Fonction publique prévoit que le rapport de situation comparée est intégré au Rapport social unique produit annuellement par la collectivité. Il comprend donc une analyse statistique poussée en matière d'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les articles L.132-1 à L.132-4 du même Code prévoient la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fait l'objet d'un bilan annuel. Ce bilan sera ainsi rapproché du rapport social unique et du rapport annuel de situation comparée afin d'enrichir les actions futures de la collectivité.

Le présent rapport compile le rapport de situation comparée qui sera intégré au Rapport social unique, qui comprend essentiellement des données chiffrées brutes, ainsi que les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle par la collectivité en tant qu'employeur, et l'étude des politiques publiques en faveur de l'égalité des genres portées sur le territoire.

## SOMMAIRE

<b>Chapitre premier – Rapport de situation comparée en matière d’égalité en matière de ressources humaines.....</b>	<b>4</b>
<b>Première partie – Etat des lieux et analyses statistiques .....</b>	<b>4</b>
Section 1 – Etude des effectifs .....	4
Section 2 – Carrières et vie professionnelle.....	14
Section 3 – Rémunérations .....	17
Section 4 – L’index de l’égalité professionnelle 2023.....	21
<b>Deuxième partie – Indicateurs de tendances et de projections.....</b>	<b>22</b>
Section 1 – Tendances d’évolution des rémunérations.....	23
Section 2 – Tendances d’évolution des effectifs .....	28
<b>Chapitre deuxième – L’intégration de l’égalité femmes-hommes dans les politiques publiques et les relations partenariales.....</b>	<b>30</b>
<b>Première partie – Les politiques publiques en faveur de l’égalité.....</b>	<b>30</b>
Section 1 – Les temps forts portés la Ville .....	30
Section 2 – La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales .....	31
Section 3 – Les actions portées au titre de la politique de la ville .....	31
<b>Deuxième partie – Les initiatives culturelles .....</b>	<b>33</b>
Section 1 – Les actions portées au sein des équipements culturels .....	33
Section 2 – Les festivals Essenti’[elles] et Fêtes Escales .....	34

# **Chapitre premier – Rapport de situation comparée en matière d'égalité en matière de ressources humaines**

## **Première partie – Etat des lieux et analyses statistiques**

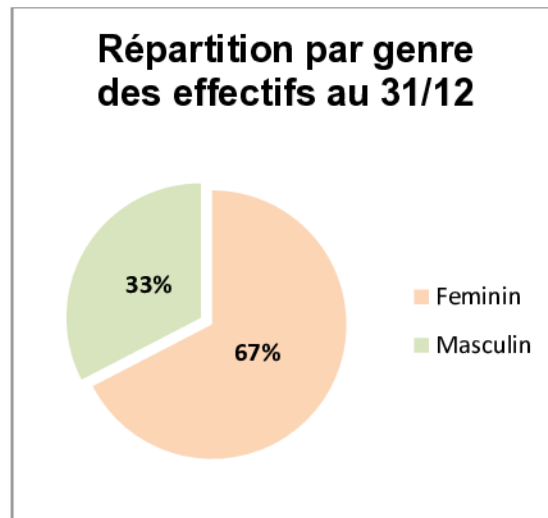
### **Section 1 – Etude des effectifs**

#### **1) Effectifs globaux**

##### **A) Répartition par catégories et par filières**

Au 31 décembre 2023, la Ville de Vénissieux comptait 1 417 agents, contre 1 462 au 31 décembre 2022 (soit une diminution des effectifs de quarante-cinq postes). Sont comptabilisés dans les effectifs les agents titulaires, les contractuels sur poste permanent, les assistants maternels, les apprentis, les agents en contrat de projet et les collaborateurs de cabinet.

La Ville de Vénissieux, à l'instar de l'ensemble de la fonction publique, se caractérise par un effectif largement féminisé (63% en 2022 pour l'ensemble de la fonction publique). La répartition par genre au titre de l'année 2023 est de 33% d'hommes (462 agents) et 67% de femmes (955 agentes), contre 31% et 69% en 2022.



Si l'on se penche sur la répartition par catégorie, les effectifs se répartissent de la manière suivante.

Catégorie	Femmes	Hommes	Part de femmes en 2023
C	631	328	66%
B	182	80	69%
A	108	44	71%
X <sup>1</sup>	34	10	77%
Total	955	462	67%

On constate une légère sous-représentation des femmes par rapport à l'effectif total en ce qui concerne les agents de catégories C (66% contre 67%), mais une surreprésentation des femmes dans les autres catégories. Toutefois, l'importance des agents de catégorie C au sein des effectifs (68% des agents) explique le fait que la part de femmes dans la collectivité est de 67%, toutes catégories confondues. Ces proportions restent stables par rapport à l'année précédente.

Les données chiffrées en matière de catégorie ne permettent pas de mettre en lumière des tendances ou des écarts importants entre les genres. L'analyse par filière, plus précise, permet d'obtenir dans une vision plus fine des métiers exercés par les femmes et les hommes, auxquels peuvent être associés des stéréotypes de genre.

---

<sup>1</sup> La catégorie « X » correspond aux agents en contrat de projet, aux assistantes maternelles et aux apprentis.

Répartition par catégorie et par filière	Femmes	Hommes	% de femmes	% d'hommes
<b>C</b>	<b>631</b>	<b>328</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>
Administrative	148	17	90%	10%
Technique	246	269	48%	52%
Culturelle	21	10	68%	32%
Animation	7	9	44%	56%
Médico-sociale	202	2	99%	1%
Police Municipale	7	21	25%	75%
<b>B</b>	<b>182</b>	<b>80</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>
Administrative	46	4	92%	8%
Technique	9	24	27%	73%
Culturelle	24	16	60%	40%
Animation	32	26	55%	45%
Médico-sociale	63	0	100%	0%
Activité Physique et Sportive	5	8	38%	62%
Police Municipale	3	2	60%	40%
<b>A</b>	<b>108</b>	<b>44</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>
Administrative	53	22	71%	29%
Technique	7	15	32%	68%
Culturelle	6	6	50%	50%
Médico-sociale	42	0	100%	0%
Activité Physique et Sportive	0	1	0%	100%
<b>X</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>
Autres	34	10	77%	23%
Total général	955	462	67%	33%

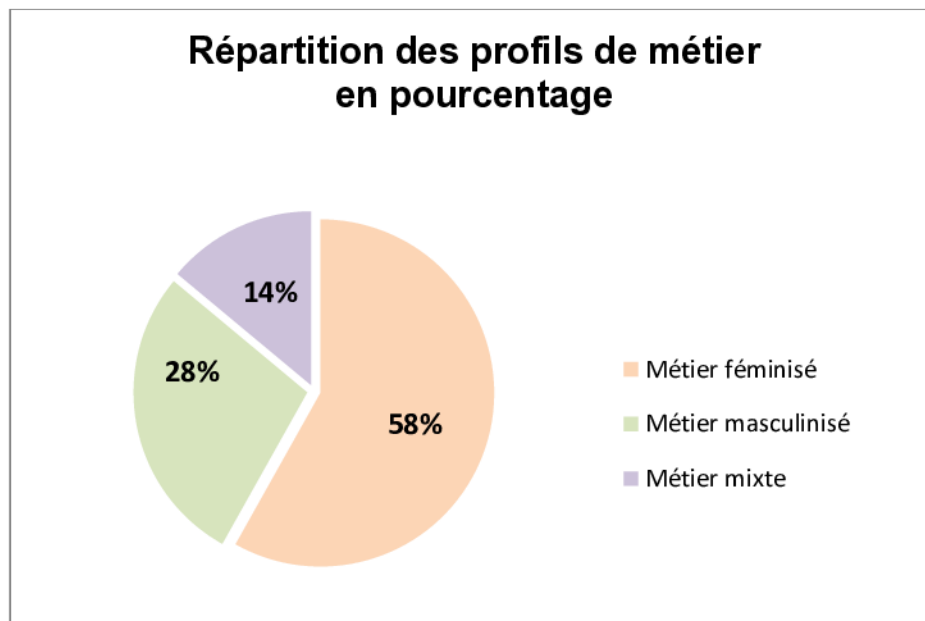
Comme les années précédentes, certaines filières sont marquées par une très faible mixité. Les métiers du social, souvent vus comme plus « féminins », sont occupés à presque 100% par des femmes : toutes catégories confondues, seuls deux hommes font partie de cette filière, sur un total de 309 agents. A contrario, la filière technique reste plutôt masculine, notamment chez les agents de catégorie B (73% d'hommes). La « catégorie X » est largement féminisée, avec 77% de femmes, ce qui s'explique notamment par le fait que cette « catégorie » comprend les assistantes maternelles. Enfin, la filière animation est l'une des plus mixte, avec 44% et 56% de femmes et d'hommes de catégorie C, et 55% et 45% de femmes et d'hommes de catégorie B.

#### B) Répartition par familles de métiers

Sont considérés comme mixtes les métiers composés à environ 50% d'hommes ou de femmes. Sur les quarante-trois métiers exercés au sein de la collectivité, seuls 14% sont

considérés comme mixtes. Par rapport à 2022, la part des métiers féminisés dans l'ensemble des métiers a augmenté de cinq points de pourcentage.

Mixité de la famille de métier	Nombre de métiers
Famille de métiers féminisée	25
Famille de métiers masculinisée	12
Famille de métiers mixte	6
Total général	43



Dans quelques cas, les familles de métiers sont soit totalement féminines, soit totalement masculines. Il y a par ailleurs plus de familles de métiers entièrement féminines qu'il n'y a de familles de métiers entièrement masculines, et qui sont pour l'essentiel les mêmes que pour l'année 2022.

<b>Métiers 100% féminins</b>		
<b>Type de familles de métiers</b>	<b>en %</b>	<b>Nombre d'agents</b>
Assistant de direction	100%	59
Auxiliaire de puériculture	100%	46
Infirmier	100%	42
Archiviste	100%	1
Diététicien	100%	22
Assistante maternelle	100%	20
Secrétaire	100%	17
Aide-soignant	100%	16
Animateur relais	100%	3
Psychologue	100%	11
Educateur de jeunes enfants	100%	10
Travailleur social	100%	8

<b>Métiers 100% masculins</b>		
<b>Type de famille de métiers</b>	<b>en %</b>	<b>Nombre d'agents</b>
Agent de maintenance bâtiment	100%	26
Electricien	100%	10
Mécanicien	100%	4
Placier	100%	3

<b>Métiers les plus mixtes</b>		
<b>Type de métier</b>	<b>en % F/H</b>	<b>Nombre de postes</b>
Chef d'équipe	50 / 50	103
Animateur	56 / 44	59
Responsable d'équipement	53 / 47	34
Directeur	53 / 47	15
Dessinateur	50 / 50	4
Enseignant artistique	46 / 54	26

### C) Parité dans les postes à responsabilité

Comme dans de nombreux secteurs, les femmes fonctionnaires peuvent être soumises au « plafond de verre », qui correspond au phénomène faisant que l'accès aux postes à très haute responsabilité est plus difficile pour les femmes.

La Ville de Vénissieux comprend six emplois fonctionnels : un emploi de Directeur général des services, un emploi de Directeur général des services techniques et quatre emplois de Directeur général adjoint. Sur l'ensemble de ces emplois fonctionnels, seul un est occupé par une femme : la Directrice générale adjointe du Pôle éducatif. Toutefois, si l'on prend en compte l'ensemble des postes de direction (dix-huit) et des emplois fonctionnels (six), les effectifs sont paritaires.

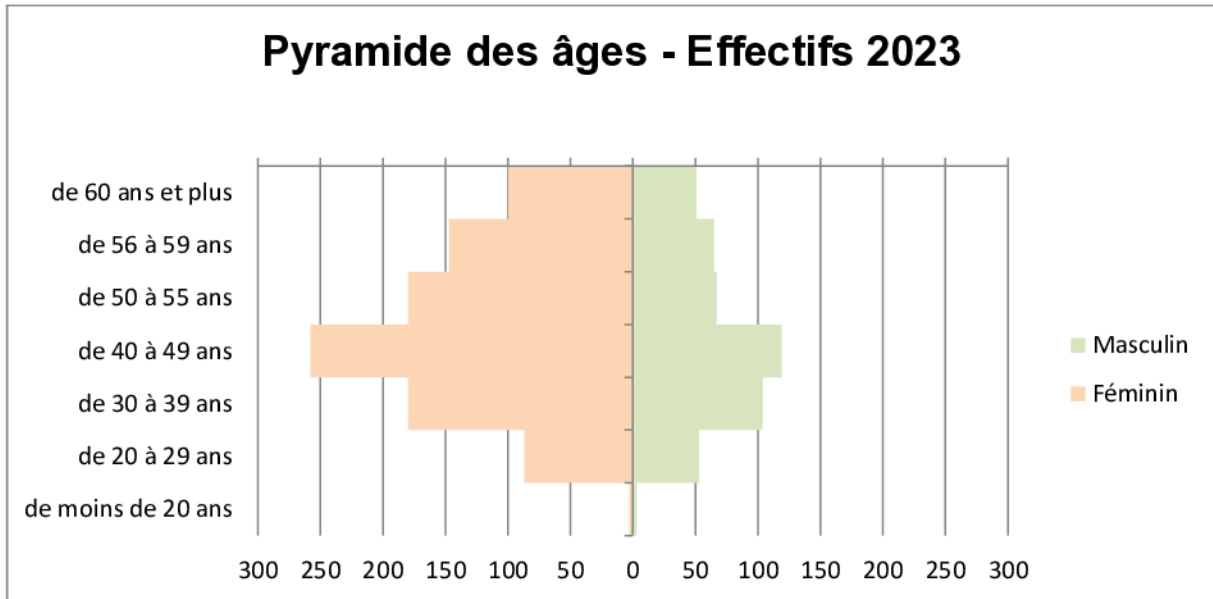
En outre, conformément aux articles L.132-5 et suivants du Code général de la fonction publique, la Ville est soumise à la publication de ses résultats en matière de nominations équilibrées. Pour l'année 2023, la Ville respecte ses obligations, à la fois en termes de publication et en termes de nominations.

Typologie d'emploi	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Emploi fonctionnel	1	5	6
Emploi de direction	12	8	20
Total général	13	13	26

### D) Répartition par âge

En ce qui concerne la répartition par âge des agents de la collectivité, on observe une légère surreprésentation des femmes dans la tranche « 50 à 55 ans », où elles représentent environ 73% des effectifs. On observe au contraire une sous-représentation des femmes dans les tranches « 30 à 39 ans » et « 20 à 29 ans », où elles représentent respectivement 63% et 62% des effectifs.

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
de 60 ans et plus	51	100
de 56 à 59 ans	65	147
de 50 à 55 ans	67	180
de 40 à 49 ans	119	258
de 30 à 39 ans	104	180
de 20 à 29 ans	53	87
de moins de 20 ans	3	3
Total général	462	955

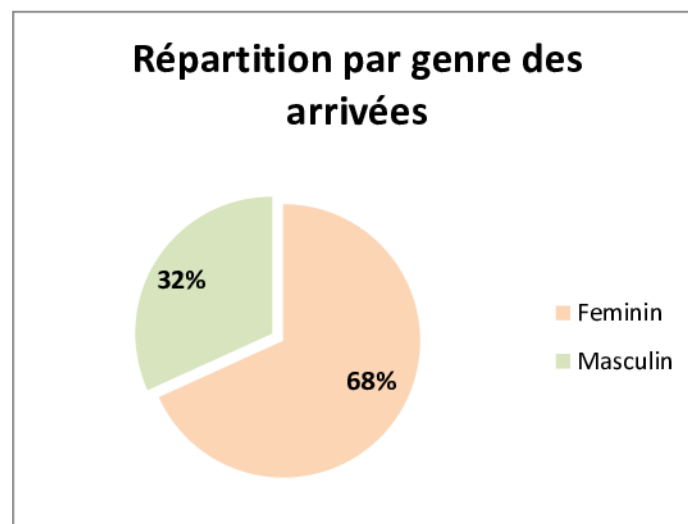


## 2) Arrivées et départs au sein de la collectivité

### A) Arrivées d'agents

La part de femmes dans les arrivées en 2023 est de 68%, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2022 (65,6%). Le principal motif de recrutement chez les femmes est l'emploi en tant que contractuel sur emploi permanent, qui représente 28% des arrivées. Chez les hommes tandis que chez les hommes, c'est la mise en stage qui est le motif principal, qui représente 44% des arrivées.

	Nombre d'arrivées
Féminin	103
Masculin	48
Total général	151



Motif de recrutement	Féminin	Masculin
Mise en stage FPT	27	21
Mutation	15	8
Détachement de la FPH vers ville	2	0
Détachement de l'Etat vers ville	1	0
Obligation d'emploi - article 38	1	0
CDD sur poste permanent	29	10
Remplaçant	26	8
Contrat de projet	2	1
Total général	103	48

Catégorie de recrutement	Féminin	Masculin
A	18	7
B	25	4
C	58	36
X	2	1
Total général	103	48

**Agents arrivés en 2022 et encore présents au  
01/01/2023**

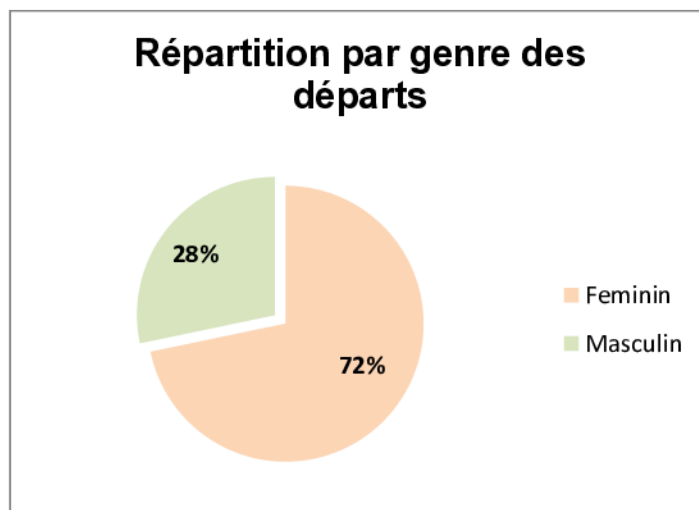
Catégorie de recrutement	Féminin	Masculin
C	51	33
B	22	4
A	17	7
X	2	1
Total général	92	45

## B) Départs d'agents

En 2023, près de trois quarts des départs d'agents étaient des départs de femmes (72%), chiffre stable par rapport à 2022 (73%). Le principal motif de départ des agents est la fin de contrat (près de 50% des départs de femmes et près de 33% des départs d'hommes), ce qui explique également le fait que la majorité des agents quittant la collectivité avaient un statut de contractuel. On constate également une surreprésentation importante des départs d'agents de catégorie A chez les femmes (près d'un quart des départs alors qu'elles

représentent 11% des agentes), ce qui est moins le cas chez les hommes (12% des départs alors qu'ils représentent 9,5% des agents hommes).

Nombre de départs	
Féminin	104
Masculin	41
Total	145



Motif de départ	Féminin	Masculin
Retraite	17	10
Mutation	23	9
Fin de détachement dans la collectivité	0	0
Fin de contrat	48	16
Démission	11	4
Licenciement	1	0
Radiation	3	1
Décès	1	1
Total général	104	41

En fin d'année, le solde du mouvement d'hommes (arrivées – départs) est positif (+7), tandis que le solde du mouvement de femmes est négatif (-1). Puisque le solde masculin est supérieur au solde féminin, cela signifie que les effectifs en 2023 se sont masculinisés.

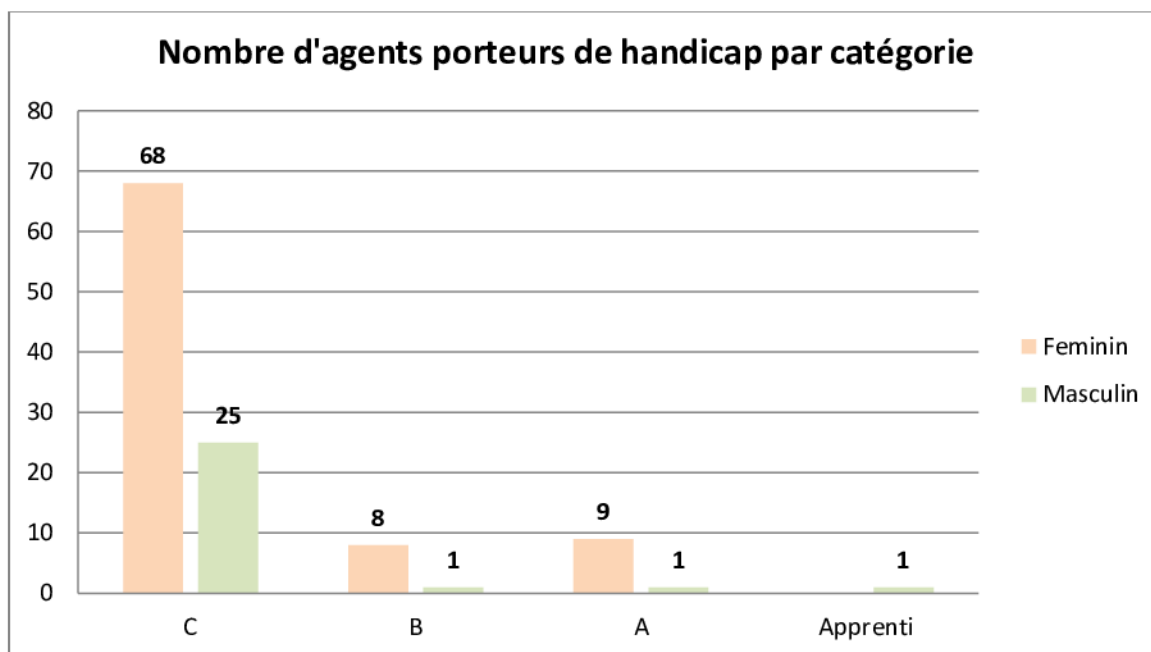
Motif de départ par catégorie	Féminin	Masculin
<b>C</b>	<b>51</b>	<b>29</b>
Retraite	14	8
Mutation	6	7
Fin de contrat	26	12
Démission	3	0
Licenciement	0	0
Radiation	2	1
Décès	0	1
<b>B</b>	<b>21</b>	<b>6</b>
Retraite	1	1
Mutation	5	1
Fin de contrat	10	3
Démission	3	1
Radiation	1	0
Décès	1	0
<b>A</b>	<b>25</b>	<b>5</b>
Retraite	1	1
Mutation	12	1
Fin de contrat	9	0
Démission	3	3
<b>Autres</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
Retraite	1	0
Fin de contrat	3	1
Démission	2	0
Licenciement	1	0
Total général	104	41

Statut	Féminin	Masculin
Stagiaire	2	2
Titulaire	42	19
CDD sur emploi permanent	52	17
Remplaçant	8	3
Total général	104	41

### 3) Insertion des personnes en situation de handicap

La Ville de Vénissieux est soumise à l'obligation de compter dans ses effectifs au moins 6% de personnes en situation de handicap. En 2023, 113 agents sont porteurs de handicap, soit près de 8% des effectifs. On observe une surreprésentation des femmes en situation de handicap par rapport à leur effectif total (75%), mais qui reste stable par rapport à 2022 (74%).

Nombre d'agents porteurs de handicap	Féminin	Masculin	Total
C	68	25	93
B	8	1	9
A	9	1	10
Apprenti	0	1	1
Total général	85	28	113



## **Section 2 – Carrières et vie professionnelle**

### **1) Organisation du temps de travail**

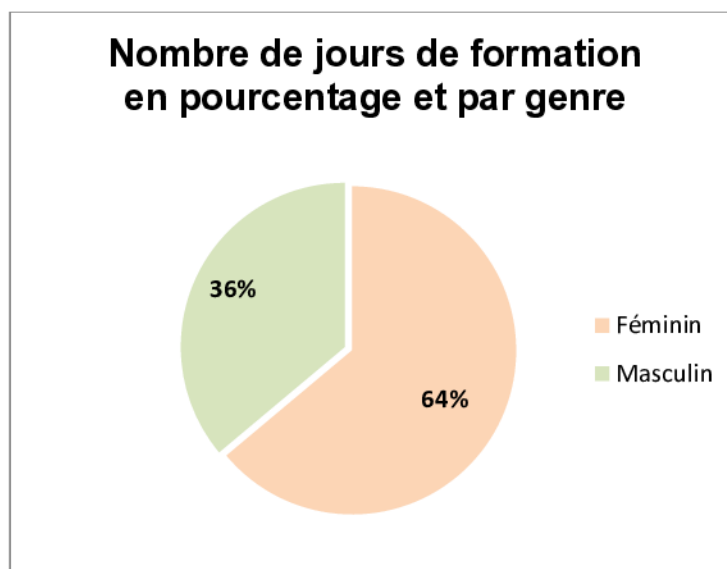
En ce qui concerne les temps de travail complet et non complet, les proportions de femmes exerçant sous ces modalités sont proches de la proportion de femmes dans la collectivité : respectivement 66% et 64% des temps complet et non complet sont exercés par des femmes. En revanche, en ce qui concerne les femmes sont fortement surreprésentées dans les temps partiel (80%) et partiel thérapeutique (79%) et légèrement surreprésentées en ce qui concerne la position de disponibilité ou congé parental (72%).

Typologie de temps	Féminin	Masculin
Complet	800	416
Non complet <sup>2</sup>	9	5
Temps partiel	75	19
Temps partiel thérapeutique	22	6
Apprentis	7	5
Disponibilité et congé parental	63	25
Total général	996	476

## 2) Formations

Comme l'année précédente, on observe une légère surreprésentation des hommes dans le nombre de jours de formation, qui n'est pas significative (36% des jours de formation contre 33% d'hommes dans les effectifs globaux), d'autant plus que les différentes formations sont de durées variables.

En outre, on observe que chez les femmes, le principal type de formation suivi est la formation d'intégration suite à la réussite d'un concours (47% des jours de formation chez les femmes), tandis que chez les hommes, le principal type de formation suivi est de loin la formation professionnelle (67%).



<sup>2</sup> Un temps non complet est un emploi dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à trente-cinq heures, à la différence du temps partiel, qui est emploi à temps complet exercé à une durée inférieure pour diverses raisons.

Nombre d'agents formés par type de formation	Féminin	Masculin
Formation d'accompagnement	9	0
Plan de formation	104	27
Préparation aux concours et aux examens	77	25
Formation professionnelle	338	375
Formation d'intégration	464	130
<b>Total général</b>	<b>992</b>	<b>557</b>

### 3) Risques professionnels et accidentologie

Par rapport à l'année précédente, on comptabilise vingt-deux accidents du travail supplémentaires, dont sept de plus pour les femmes et quinze de plus pour les hommes. On observe une légère surreprésentation des hommes dans les jours d'arrêts, qui représentent 36% du total de jours d'arrêts.

	Accidents du travail	Jours d'arrêts engendrés	Proportion du nombre d'AT
Féminin	66	4 942	6%
Masculin	36	2 744	10%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>7 686</b>	<b>7%</b>

### 4) Evolution des carrières

Parmi les modalités d'évolution professionnelle, les fonctionnaires peuvent passer à un grade ou à un cadre d'emploi supérieur par trois moyens :

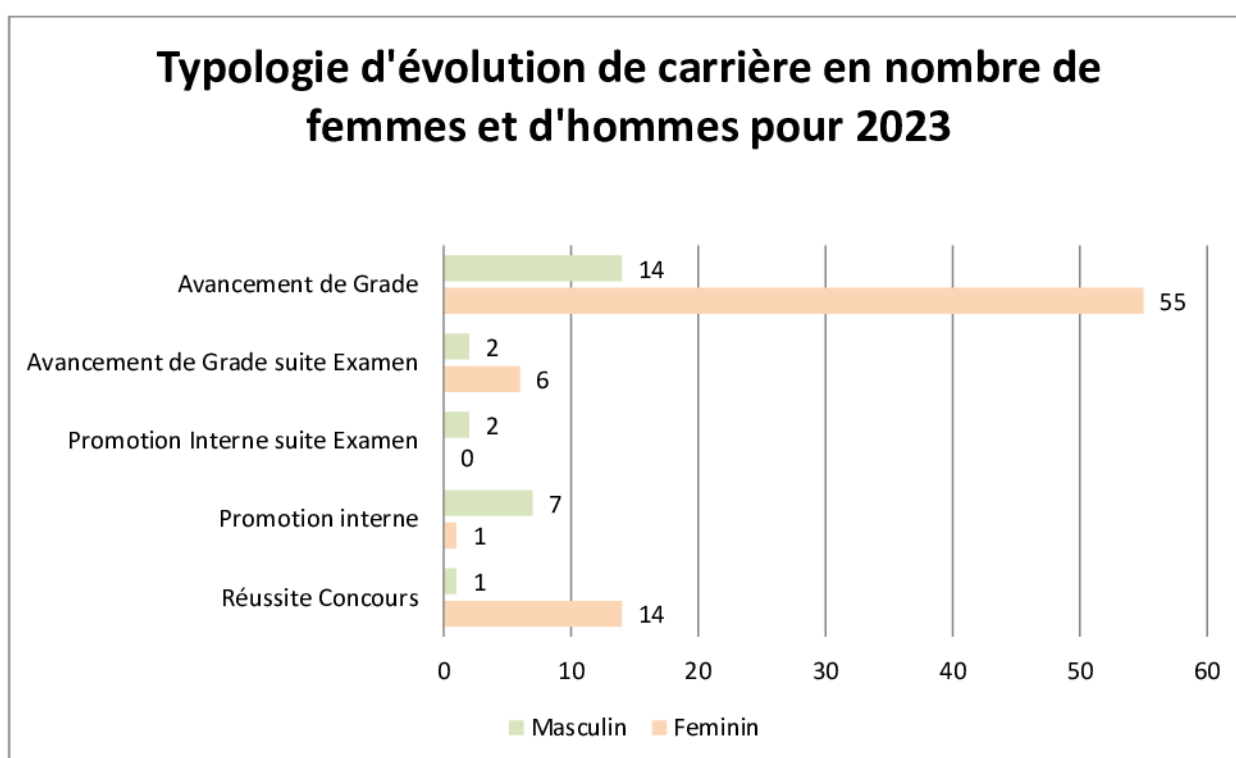
- l'avancement de grade, décidé par l'Autorité territoriale sur proposition de la Direction des ressources humaines, et qui se base sur différents critères, dont l'ancienneté. L'agent reste alors dans le même cadre d'emploi ;
- la promotion interne, qui permet d'accéder à un cadre d'emploi supérieur sur proposition de la collectivité ou suite à la réussite d'un concours ;
- la réussite à un concours.

En 2023, on observe une surreprésentation des femmes dans l'avancement, qui représentent 75% d'entre eux, ce qui est en hausse par rapport à 2022. L'avancement de grade simple reste le mode d'avancement le plus courant chez les deux genres, mais à des proportions différentes : 72% chez les femmes et 54% chez les hommes. La promotion interne simple concerne plus d'hommes (27% des avancements) que les femmes (1,3% des avancements).

Un certain recul doit toutefois être pris dans le cadre de l'analyse de ces données : tous les concours n'ont pas forcément lieu annuellement, et des conditions statutaires sont parfois nécessaires pour accéder à un grade ou cadre d'emploi supérieur, dont l'ancienneté,

ce qui peut expliquer d'éventuelles disparités entre les avancements liés aux concours et examens professionnels.

Typologie d'évolution de carrière	Féminin	Masculin
Réussite concours	14	1
Promotion interne	1	7
Promotion interne suite examen	0	2
Avancement de grade suite examen	6	2
Avancement de grade	55	14
Total général	76	26



### **Section 3 – Rémunérations**

Dans la fonction publique, les traitements versés aux fonctionnaires titulaires sont largement encadrés, que cela soit sur la part fixe (grilles indiciaires) que sur la part variable (RIFSEEP, CIA...), bien que sur ces dernières, des situations individuelles telles que le poste occupé peuvent entraîner des différences de traitement, à situation statutaire équivalente. En ce qui concerne les agents contractuels, bien qu'une plus grande souplesse soit offerte à l'employeur pour fixer la rémunération de l'agent, l'état du droit et de la jurisprudence tend à poser un principe d'égalité, de sorte que les rémunérations des agents contractuels soient, autant que possible et à situation équivalente, alignées sur les traitements des agents titulaires.

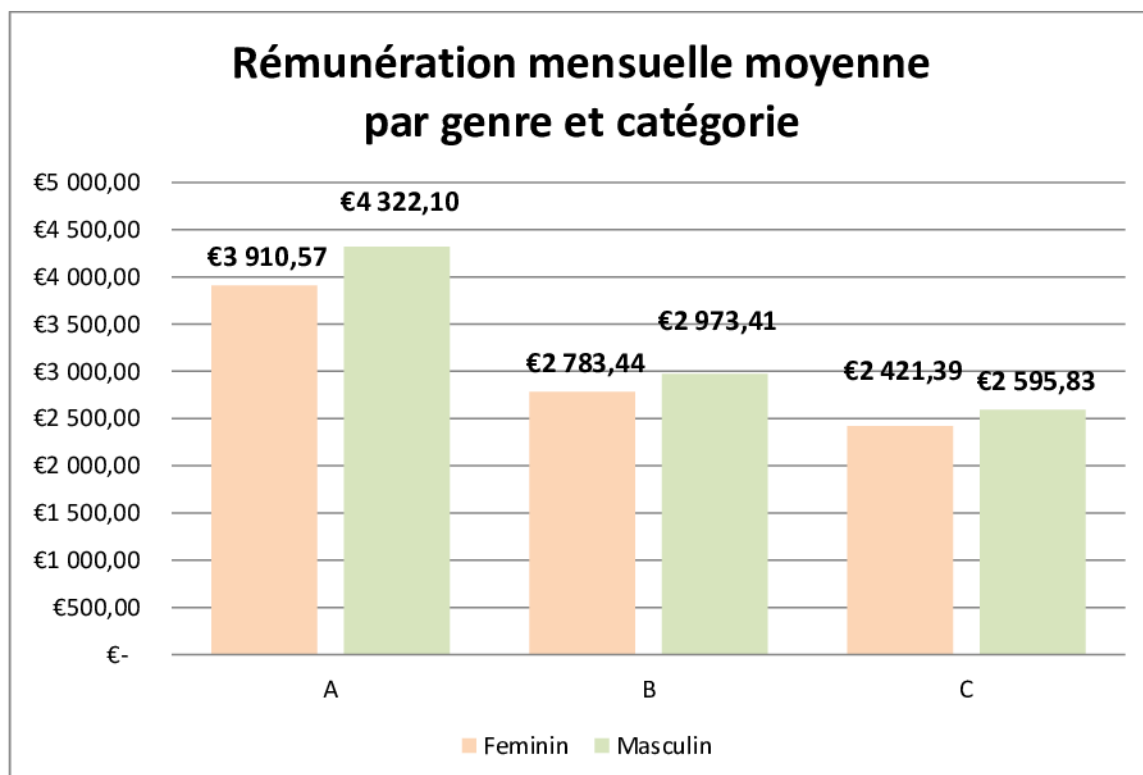
Ainsi, les inégalités de traitements moyens constatées sont pour l'essentiel liées à l'agrégation de différentes variables, sur lesquelles la collectivité a une marge de manœuvre généralement limitée. Il peut s'agir de différences liées aux grilles indiciaires, à la répartition des effectifs ou encore aux temps et quotités de travail.

En moyenne, les traitements moyens ont augmenté par rapport à l'année 2022, à l'exception des hommes de catégorie C et A, dont les rémunérations moyennes sont respectivement passées de 2 607,04€ à 2 595,83€ et 4 350,99€ à 4 322,10€.

Il faut également noter que les écarts de rémunération se sont en moyenne réduits, passant de 310,81€ à 306,90€. Ce constat est flagrant chez les agents de catégorie A, où l'écart est passé de 788,25€ à 411,53€ en défaveur des femmes et chez les agents de catégorie C, où l'écart est passé de 316,22€ à 174,44€ en défaveur des femmes.

L'écart s'est toutefois légèrement creusé chez les agents de catégorie B, où il est passé de 181,18€ à 189,98€ en défaveur des femmes.

	Féminin	Masculin	Ecart femmes/hommes
A	3 910,57 €	4 322,10 €	- 411,53 €
B	2 783,44 €	2 973,41 €	- 189,98 €
C	2 421,39 €	2 595,83 €	- 174,44 €



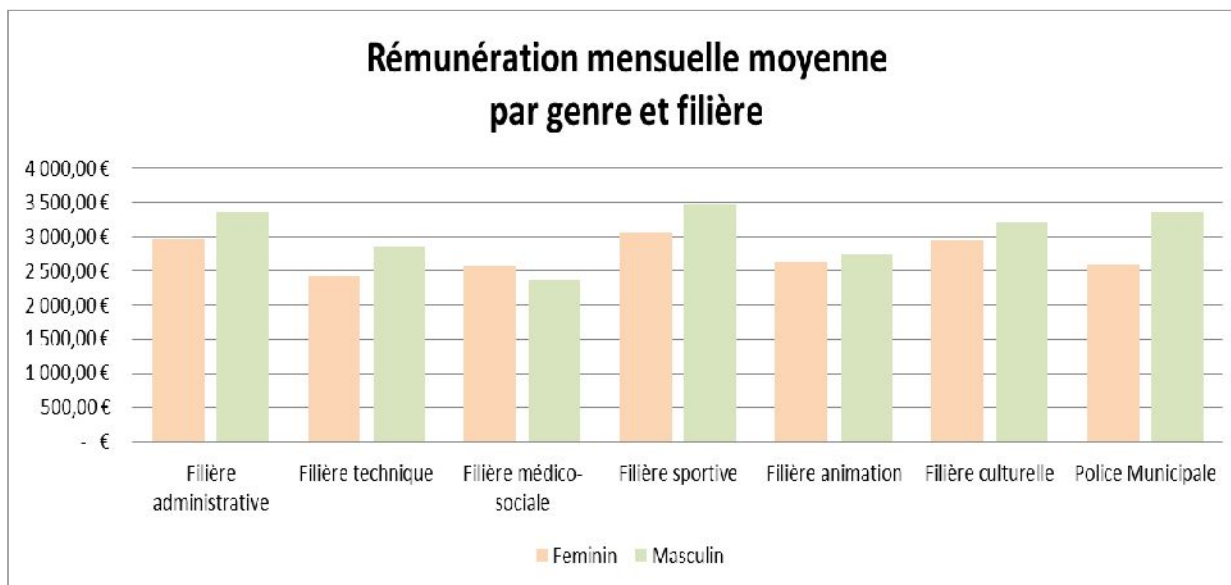
Si l'on se penche sur les écarts de rémunération par filière, on observe que la filière médico-sociale est la seule filière où les femmes sont en moyenne mieux rémunérées.

Toutefois, c'est un échantillon biaisé, au vu du nombre d'hommes de cette filière (deux sur 309). Dans les autres filières, les femmes sont en moyennes moins rémunérées. Les écarts sont les plus importants dans la Police municipale et dans la filière technique. La filière animation est la filière où les écarts sont en moyenne les moins importants.

Si l'on s'intéresse aux évolutions par rapport à l'année précédente, les évolutions sont très variables en fonction des filières : la filière Police municipale est celle où les écarts en défaveur des femmes ont le plus augmenté (+ 449,63%), tandis qu'ils légèrement plus importants au sein de la filière culturelle. Les écarts se sont fortement réduits au sein des filières administrative, médico-sociale et animation. Les écarts se sont creusés au sein de la filière sportive notamment du fait de l'avancement d'un agent de catégorie A qui lui a permis d'obtenir une hausse de son traitement. Ce cas illustre parfaitement la place que peuvent jouer les avancements sur les rémunérations moyennes, notamment sur les petits effectifs.

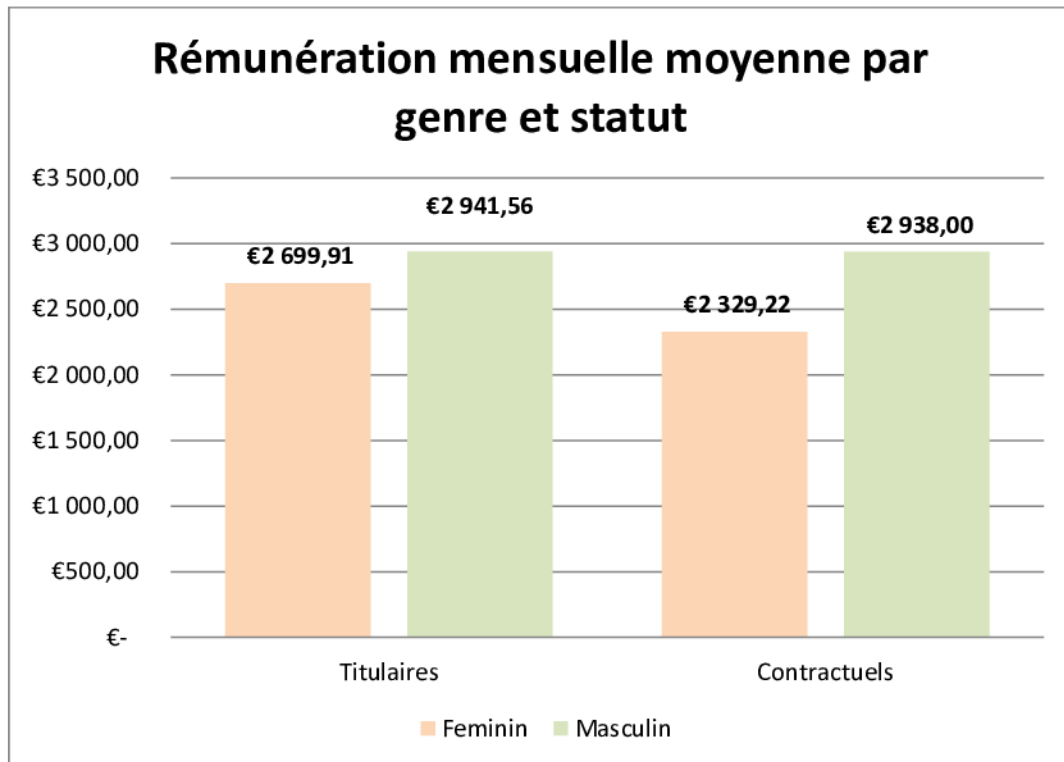
Etant donné que les effectifs sont relativement stables par rapport aux années précédentes, la réduction des écarts moyens de traitement peut principalement s'expliquer par les rémunérations en tant que telles des agents. En 2023, la collectivité a mis en place le RIFSEEP, qui a eu une influence sur la part variable du traitement des agents. Le RIFSEEP ne s'applique toutefois pas à la Police municipale, qui bénéficie d'un régime indemnitaire distinct, en cours de réforme. Ces différentes réformes du régime indemnitaire pourraient avoir une influence sur les écarts de traitement. Une étude plus poussée serait nécessaire pour infirmer ou non cette hypothèse, lorsque la collectivité disposera de plus de données.

Filière	Féminin	Masculin	Ecart 2023	Ecart 2022	Variation
Administrative	2 970,78 €	3 346,52 €	-375,74 €	-655,45€	-42,67%
Technique	2 419,57 €	2 852,92 €	-433,35 €	-354,52€	+22,24%
Médico-sociale	2 568,37 €	2 374,25 €	194,12 €	394,14€	-50,75%
Sportive	3 063,55 €	3 465,99 €	-402,43 €	-279,24€	+44,12%
Animation	2 618,63 €	2 722,02 €	-103,39 €	-205,68€	-49,73%
Culturelle	2 941,09 €	3 212,99 €	-271,90 €	-212,46€	+27,98%
Police municipale	2 598,11 €	3 353,68 €	-755,57 €	-137,47€	+449,63%
<b>Moyenne générale</b>	<b>2 740,01 €</b>	<b>3 046,91 €</b>	<b>-306,90 €</b>	<b>-310,81€</b>	<b>-1,26%</b>



Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont plus importants chez les contractuels que les titulaires, ce qui s'explique notamment par le fait que la rémunération des contractuels peut être fixée librement par l'employeur, tandis que les rémunérations des titulaires sont beaucoup plus encadrées. En outre, on voit également que les rémunérations moyennes entre les hommes contractuels et titulaires sont proches, tandis que chez les femmes, les écarts sont plus importants.

	Féminin	Masculin	Ecart femmes/hommes
Titulaires	2 699,91 €	2 941,56 €	-241,65 €
Contractuels	2 329,22 €	2 938,00 €	-608,78 €
Ecart titulaires/contractuels	370,69 €	3,56 €	



Les dix plus hautes rémunérations de la Ville de l'année 2023 se répartissent entre sept hommes et trois femmes, chiffres stables depuis 2018. Les deux facteurs les plus importants ayant un impact sur les rémunérations sont les grilles indiciaires, propres aux cadres d'emplois et l'ancienneté. Ainsi, sur les dix plus hautes rémunérations, quatre d'entre sont celles d'agents de la filière technique, plus rémunératrice et également plus masculine chez les agents de catégorie A. En outre, la quasi-totalité des dix agents les mieux rémunérés a une carrière avancée, voire proche de la retraite.

#### **Section 4 – L'index de l'égalité professionnelle 2023**

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré l'obligation de publier chaque année un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le Code général de la fonction publique, prévoit que l'index de l'année  $n$  ainsi que les actions mises en œuvre pour améliorer le résultat obtenu et réduire les écarts de rémunération sont publiés au plus tard le 30 septembre de l'année  $n+1$ .

L'index est composé de quatre indicateurs, auxquels correspond une pondération (nombre de points maximum) :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en qui concerne les fonctionnaires (50 points) ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne les contractuels (15 points) ;
- l'écart de promotion entre les femmes et les hommes (25 points) ;

- nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Au titre de l'index 2023, la ville obtient le score suivant :

- indicateur 1 : 42 points sur 50 (84% des points) ;
- indicateur 2 : 11 points sur 15 (73% des points) ;
- indicateur 3 : 17 points sur 25 (68% des points);
- indicateur 4 : 7 points sur 10 (70%) des points).

Soit un total de 77 points sur 100. La ville atteint donc le score minimum fixé par décret. Les principaux points d'amélioration sont :

- les taux de promotion entre les femmes et les hommes ;
- la parité dans les dix plus hautes rémunérations.

Conformément à loi, la Ville de Vénissieux met en œuvre un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes, en vigueur pour les années 2024 à 2026. Les actions suivantes, issues du plan, visent à l'amélioration des résultats de l'index :

- Axe 1 – action 2 : saisir l'opportunité de la mise en place de l'index égalité pour cibler les indicateurs pertinents et axes de progression. A l'aide des données utilisées pour calculer l'index et du résultat obtenu, la Ville va mener un travail précis permettant d'identifier des pistes précises d'amélioration ;
- L'objectif 2.2 – Traiter et réduire les écarts de rémunération : il comprend deux actions visant à étudier de manière précise les écarts de salaires et leurs composantes, afin de déterminer quelles sont les marges de réduction des écarts de rémunération pour la collectivité ;
- L'objectif 2.3, en lien avec les Lignes directrices de gestion, comprend deux actions visant à assurer une évolution de carrière égalitaire, notamment en ce qui concerne les promotions de grades, mais également la reconnaissance de la valeur professionnelle.

## **Deuxième partie – Indicateurs de tendances et de projections**

Les prochaines sections ont vocation à étudier les tendances générales de certaines données, afin à la fois d'imaginer des scénarios de projections, ainsi que d'avoir une comparaison pluriannuelle de certaines variables. En effet, bien qu'il s'agisse ici d'un rapport annuel, l'intégration d'une perspective globale permet d'avoir une vision plus large de la situation de la collectivité et du contexte dans lequel elle évolue.

Il convient également de noter que d'une année sur l'autre, sur une même variable, les populations peuvent ne pas être exactement les mêmes. Par exemple, jusqu'au rapport 2023 sur l'année 2022, les collaborateurs de cabinet n'étaient pas intégrés dans les effectifs totaux. De même, dans le rapport 2017 sur l'année 2016, les rémunérations sont exprimées en traitement net et non pas en traitement brut contrairement aux années suivantes. Bien

que les variables soient, pour la grande majorité, immobiles, il est tout de même nécessaire de garder une légère marge d'erreur dans la mesure des tendances.

## **Section 1 – Tendances d'évolution des rémunérations**

Il convient de préciser deux points dans le cadre de ces études :

- pour l'année 2016, les rémunérations sont exprimées en net et non pas en brut, contrairement aux années qui suivent. Elles ont donc été ramenées en brut en faisant le postulat que la rémunération nette équivaut à 80% de la rémunération brute ;
- pour l'année 2017, aucune rémunération détaillée n'a été donnée dans le rapport annuel, le choix a donc été fait de considérer que les rémunérations 2017 sont équivalentes à la moyenne des rémunérations entre les années 2016 et 2018.

### 1) Evolution globale des écarts de rémunération

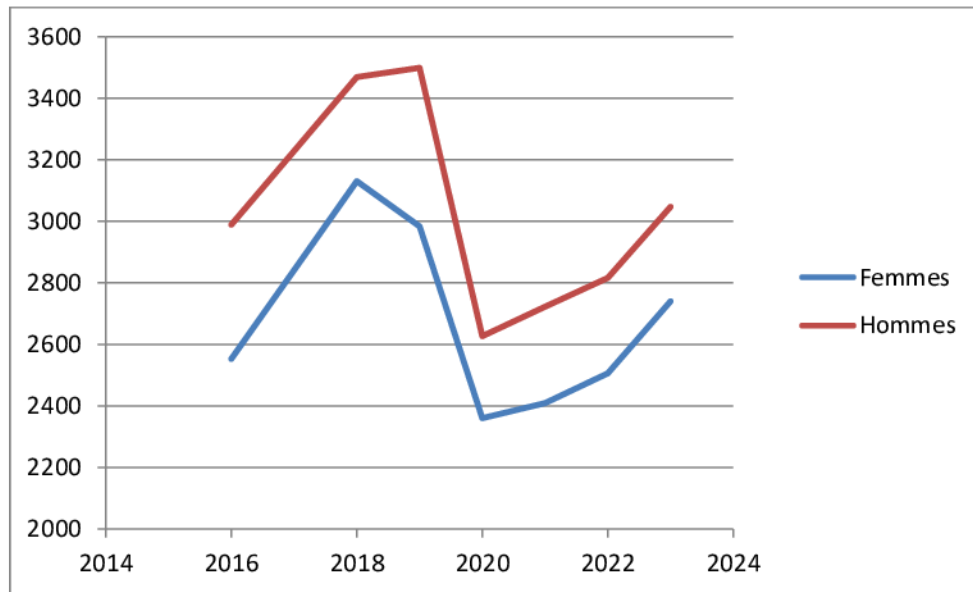
De manière générale, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes et toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à situation exactement similaire), les femmes gagnaient 4% de moins que les hommes en 2022 (INSEE, 2024).

En 2021, dans la fonction publique et malgré l'encadrement des traitements, les femmes gagnaient en moyenne 16,4% de moins que les hommes. Toutes choses égales par ailleurs, elles gagnaient 5,7% de moins (Observatoire Dirigeantes et Territoires, DGAFP).

Plus précisément, dans la fonction publique territoriale, l'écart de rémunération est de 8,3% en 2021, qui est le versant le plus égalitaire (Observatoire Dirigeantes et Territoires, INSEE). A Vénissieux, en 2023, l'écart de rémunération moyenne est d'environ 11%.

Rémunération mensuelle moyenne par genre			
Année	Femmes	Hommes	Ecart
2016	2 552,48	2 988,5	-436,02
2017	2 841,30	3 228,22	-386,91
2018	3 130,12	3 467,93	-337,81
2019	2 983,62	3 498,1	-514,48
2020	2 360	2 627	-267
2021	2 409	2 722	-313
2022	2 505,76	2 816,57	-310,81
2023	2 740,01	3 046,91	-306,9

La représentation graphique des rémunérations moyennes des femmes et des hommes montre des évolutions relativement similaires entre les différentes années, suivant une courbe générale en forme de « N ».

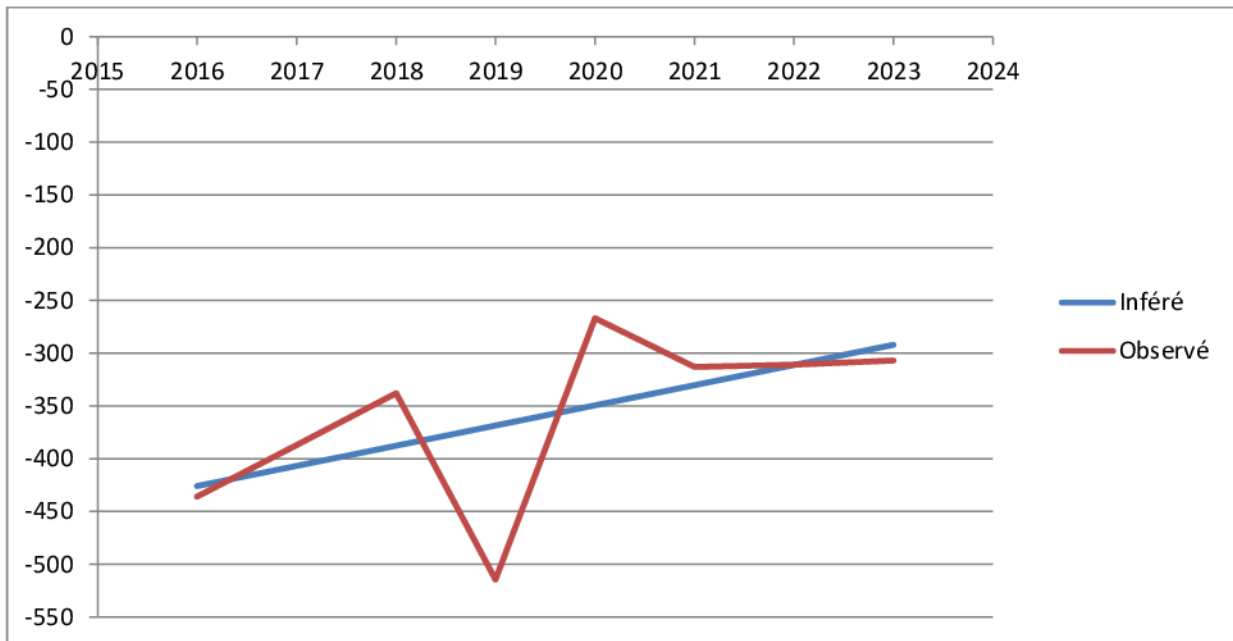


[Représentation des rémunérations moyennes entre 2016 et 2023](#)

Le graphique suivant représente en rouge les écarts de rémunération moyenne qui ont été **observés** lors des différents rapports. La droite bleue correspond à la tendance générale de l'évolution des écarts de rémunération<sup>3</sup> : il y a une tendance à une réduction relativement lente des écarts de rémunération, ce qui signifie que la Ville tend vers l'égalité salariale. Sur la base de cette droite de régression, on peut supposer que si la tendance se poursuit telle que ces dernières années, l'égalité salariale sera atteinte entre 2038 et 2039.

---

<sup>3</sup> La méthode ayant permis de tracer cette droite est l'ajustement du nuage de points ou régression linéaire. Elle ne permet pas de faire des prédictions précises sur des scénarios futurs, mais de voir de manière générale la tendance d'une variable. Dans le cas ci-dessous, elle a également l'avantage de « lisser » les observations, puisque les valeurs sont assez erratiques.



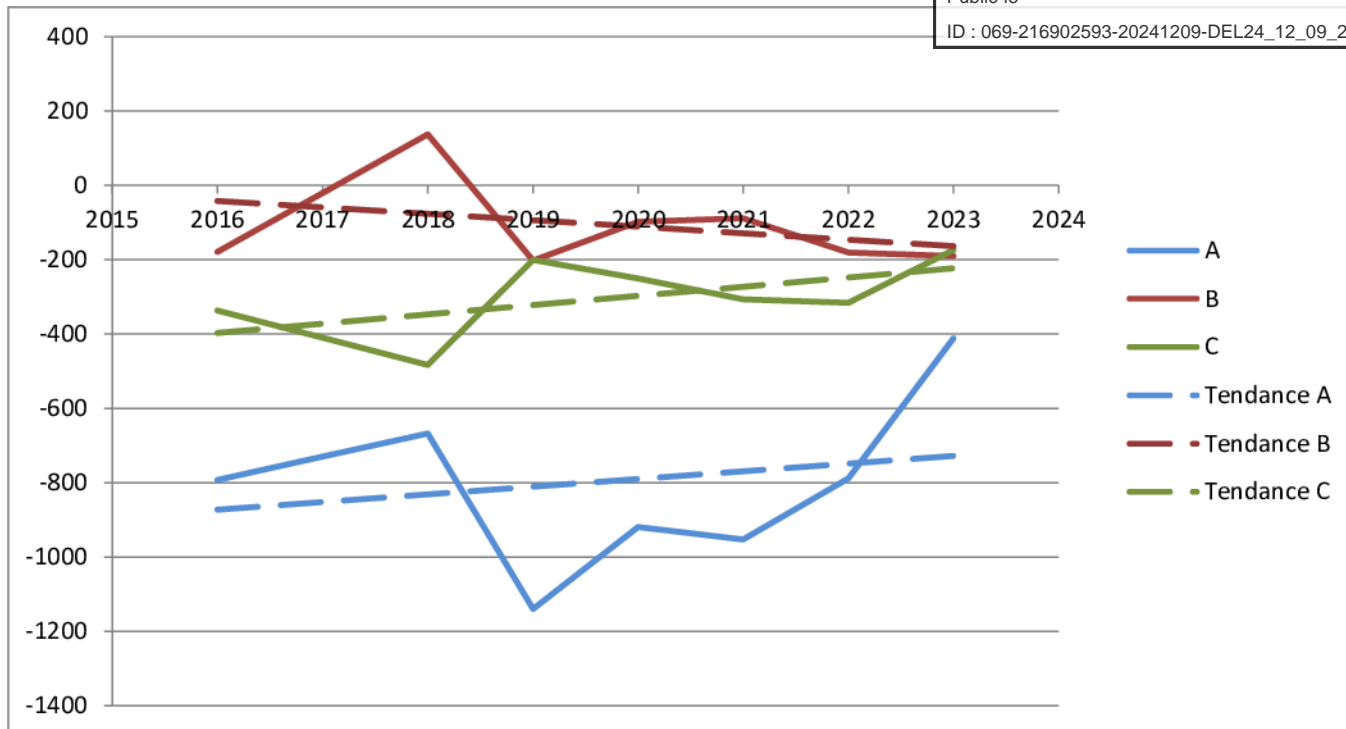
[Représentation de la tendance des écarts de rémunération entre les genres](#)

## 2) Evolution en fonction de la catégorie

Si pour la catégorie A on observe une tendance à la réduction des écarts de rémunération, et notamment ces dernières années (-1139,5€ en 2020 à -411,53€ en 2023). La catégorie B connaît une succession de creusement et de réduction des écarts de rémunération. La catégorie C connaît une irrégularité similaire, bien qu'elle soit moins marquée.

Il faut également constater que quelques soient les années, les écarts de rémunération moyenne sont les plus importants au sein de la catégorie A, tandis qu'ils ont tendance à être plus faible au sein de la catégorie B.

Ecart de rémunération mensuelle moyenne								
Catégorie	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A	-792,06	-729,8	-667,55	-1139,5	-919	-953	-788,25	-411,53
B	-179,31	-21	137,3	-202,16	-98	-89	-181,18	-189,97
C	-336,69	-409,93	-483,17	-201,13	-251	-307	-316,22	-174,44



### Evolution des écarts de rémunération moyenne par catégorie

On observe une légère tendance à l'augmentation des écarts de rémunération moyenne entre les genres en ce qui concerne la catégorie B. Cette tendance est toutefois peu significative, d'autant plus que sur trois années différentes, les écarts ont été très de valeurs proches (2016, 2022, 2023).

En outre, on observe une tendance diminution des écarts de rémunération moyenne en ce qui concerne les catégories A et C, toutefois cette tendance est légèrement plus marquée pour la catégorie C.

Sur la base des droites de régression ci-dessus, on peut supposer que si la tendance se poursuit telle que ces dernières années, l'égalité salariale sera atteinte entre 2058 et 2059 au sein de la catégorie A, et autour de 2032 au sein de la catégorie C.

### 3) Evolution en fonction de la filière

Il faut tout d'abord noter que les rapports 2017 à 2019 ne rentraient pas dans le détail des rémunérations par filières, d'où le fait que les rémunérations prises en compte sont celles à partir de 2020. Les données pourront être complétées à termes, si elles sont disponibles.

On observe une tendance depuis 2020 à la réduction des écarts de rémunération moyenne dans les filières administrative et animation, tandis qu'on note un creusement de ces écarts dans les filières culturelle et technique (avec une légère diminution entre 2021 et 2022). Toutefois, certaines filières ont des écarts très volatils (police municipale et médico-sociale). Les écarts au sein de la filière animation sont également volatils, bien qu'on observe des écarts de rémunération moyenne constants en défaveur des femmes.

Ecart de rémunération moyenne par filière				
Filière	2020	2021	2022	2023
Administrative	-787	-704	-655,45	-375,74
Animation	-228	-239	-205,68	-103,39
Culturelle	-117	-181	-212,46	-271,9
Médico-sociale	-380	-319	394,14	194,12
Police municipale	-244	97	-137,48	-755,57
Sportive	-256	-345	-279,24	-402,44
Technique	-266	-364	-354,52	-433,35

#### 4) Evolution en fonction du statut

On observe un creusement très important des écarts de rémunération moyenne en ce qui concerne les agents contractuels : entre 2020 et 2023, l'écart a augmenté de plus de 900%. Cette tendance est propre aux contractuels, puisque pour les fonctionnaires titulaires, l'écart a plutôt tendance à se résorber (-3% entre 2020 et 2023).

La rémunération moyenne des femmes contractuelles a augmenté de 12,5% entre 2020 et 2023, tandis que celle des hommes a augmenté de 38% sur cette même période. En ce qui concerne les fonctionnaires titulaires, la rémunération moyenne des femmes a augmenté de 12% entre 2020 et 2023, contre 10,5% pour les hommes sur la même période.

Rémunération mensuelle moyenne (contractuels)			
Année	Femmes	Hommes	Ecart
2020	2 070	2 126	-56
2021	2 099	2 448	-349
2022	2 235,83	2 658,09	-422,26
2023	2 329,22	2 938	-608,78

Rémunération mensuelle moyenne (titulaires)			
Année	Femmes	Hommes	Ecart
2020	2 412	2 661	- 249
2021	2 471	2 751	- 280
2022	2 553,11	2 830,85	- 277,74
2023	2 699,91	2 941,56	- 241,65

## **Section 2 – Tendances d'évolution des effectifs**

### **1) Répartition des genres dans l'effectif total**

La répartition des genres dans les effectifs totaux est très stable d'année en année. La part de femmes a eu tendance à augmenter entre 2017 et 2022 (de 67% à 69%), pour redescendre à 67% en 2023. Les données des années à venir seront nécessaires pour déterminer s'il s'agit d'une tendance globale à la masculinisation des effectifs où s'il s'agit d'une année particulière.

Année	Femmes	Hommes
2017	67%	33%
2018	68%	32%
2019	68%	32%
2020	68%	32%
2021	69%	31%
2022	69%	31%
2023	67%	33%

### **2) Répartition des genres dans les catégories**

La répartition des genres dans les différentes catégories est stable d'année en année, pour la catégorie C, avec une légère masculinisation entre 2017 et 2023. Pour les catégories B et A en revanche, les taux sont bien plus irréguliers, avec notamment une forte augmentation du nombre d'hommes de catégorie A entre 2022 et 2023, ou encore une forte augmentation du nombre d'hommes de catégorie B entre 2018 et 2019.

Catégorie	Genre	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A	Femmes	66%	67%	74%	76%	72%	77%	71%
	Hommes	34%	33%	26%	24%	28%	23%	29%
B	Femmes	66%	64%	56%	59%	60%	70%	69%
	Hommes	34%	36%	44%	41%	40%	30%	31%
C	Femmes	68%	69%	69%	70%	70%	67%	66%
	Hommes	32%	31%	31%	30%	30%	33%	34%

### 3) Répartition des genres dans les filières

On observe que certaines filières ont des effectifs très stables : la filière médico-sociale reste presque exclusivement féminine d'une année sur l'autre (pourcentages de femmes variant de 99% à 100%<sup>4</sup>). La filière administrative reste également très féminine, mais dans de proportions moindres (entre 84% et 86%), tout comme la filière culturelle (entre 62% et 67%).

Les filières sportive, technique et de la police municipale restent également masculine depuis plusieurs années, mais avec des évolutions propres. Il y a une légère tendance à la féminisation de la filière technique (58% d'hommes à 54%) et une tendance marquée à la féminisation de la filière sportive (25% de femmes à 36%). On observe également une légère tendance à la masculinisation des filières de la police municipale (66% d'hommes à 70%) et animation (42% d'hommes à 47%), ce qui est d'autant plus marqué que lors de l'année 2021, les effectifs de cette dernière étaient composés à 33% d'hommes.

---

<sup>4</sup> Il est possible que ces chiffres soient dus aux d'arrondis, du fait du très faible nombre d'hommes.

Répartition des genres par filière, exprimée en pourcentage								
Filière	Genre	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Administrative	Femmes	85	86	86	86	84	86	85
	Hommes	15	14	14	14	16	14	15
Animation	Femmes	58	60	56	61	57	54	53
	Hommes	42	40	44	39	33	46	47
Culturelle	Femmes	65	64	62	59	60	63	67
	Hommes	35	36	38	41	40	37	33
Médico-sociale	Femmes	99	99	100	100	100	99	99
	Hommes	1	1	0	0	0	1	1
Police municipale	Femmes	34	33	29	31	33	31	30
	Hommes	66	67	71	69	67	69	70
Sportive	Femmes	25	29	33	38	33	36	36
	Hommes	75	71	67	63	67	64	64
Technique	Femmes	42	40	44	48	47	46	46
	Hommes	58	60	56	52	53	54	54

## **Chapitre deuxième – L'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques et les relations partenariales**

### **Première partie – Les politiques publiques en faveur de l'égalité**

#### **Section 1 – Les temps forts portés la Ville**

##### **A) La grande collecte de protections périodiques afin de lutter contre la précarité menstruelle**

La Métropole de Lyon met en œuvre depuis 2020 une grande collecte de protections périodiques afin de lutter contre la précarité menstruelle. La Ville étant fortement engagée dans les questions d'égalité, elle appuie fortement la Métropole au cours de la collecte de son engagement. Sur le territoire de Vénissieux, en 2023, X protections périodiques ont été récoltées.

##### **B) Octobre rose : une sensibilisation au dépistage du cancer du sein**

Depuis l'année 2023, la Ville souhaite faire d'Octobre rose un temps fort en matière d'égalité et de droits des femmes, puisque les cancers du sein sont le cancer le plus répandu

chez les femmes, et qu'environ une femme sur huit risque d'être touchée par ce cancer au cours de sa vie. Puisque plus un cancer, se détecte tôt plus, il a de chances de guérir et de ne pas créer de complications, la sensibilisation est un enjeu majeur en la matière.

En 2023, la Ville a proposé la représentation de la pièce « Sur le Fil » par la compagnie Ari Poppin'S Cie. Sur scène, Ariane ECHALLIER partage l'expérience douloureuse de son combat contre la maladie. La pièce a été suivie par une table ronde centrée autour du parcours des femmes atteintes d'un cancer du sein.

## **Section 2 – La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales**

Selon le ministère de l'Intérieur, il y a eu en 2023 271 000 victimes de violences de la part de leur partenaire ou ex-partenaire, soit 10% de plus qu'en 2022. Environ 85% des victimes sont des femmes, et environ 86% des actes sont commis par des hommes. La majorité des violences sont des violences physiques (64%) et verbales ou psychologiques).

Au-delà de l'accompagnement des victimes, la Ville souhaite offrir des temps de sensibilisation et de prévention auprès du grand public, notamment en instaurant des interventions autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

### **A) Le logement d'urgence et l'accompagnement des victimes**

La Ville a mis en œuvre, en partenariat avec l'association VIFFIL, la convention 25 femmes, qui a pour objet d'accompagner vingt-cinq femmes victimes de violences. En outre, la Ville dispose d'un conventionnement avec VIFFIL pour la mise à disposition d'un logement d'urgence à destination des victimes, visant à les accueillir temporairement. Cette coopération s'est renforcée avec l'entrée dans la convention des Villes de Saint-Fons et Corbas, permettant aux victimes vénissiennes d'être logées hors du territoire communal, favorisant ainsi l'éloignement avec l'auteur. Cette solution de logement temporaire permet également un suivi social de la part des services de la Ville et de VIFFIL.

### **B) Les groupes de travail portés par la Direction unique prévention et sécurité et le Centre associatif Boris Vian**

Dans le cadre de sa stratégie territoriale de prévention de la délinquance, la Ville de Vénissieux dispose d'un axe « Prévention et des violences intrafamiliales et aide aux victimes », qui se met en œuvre notamment par le biais d'un groupe de travail porté au sein de la Direction unique prévention et sécurité. En outre, un autre groupe de travail est porté par le Centre associatif Boris Vian, auquel la Ville participe.

Les groupes de travail visent tous les deux à faciliter la mise en lien entre les différents professionnels, à identifier des pistes de travail sur les politiques à mener sur le territoire et à développer des actions de sensibilisation et de communication sur ce sujet.

## **Section 3 – Les actions portées au titre de la politique de la ville**

L'une des trois priorités transversales des Contrats de Ville 2015-2023 est l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet enjeu se traduit dans la Convention Locale d'Application de Vénissieux à travers les mesures suivantes :

- mesure 16 : « Partager des valeurs communes, connaître la loi et les droits du citoyen » qui inclut une série d'engagements visant à réaffirmer et agir pour l'égalité femmes/hommes ;
- mesure 22 « Développer un programme d'action en faveur de la prévention de la délinquance » qui comprend les actions de prévention des violences faites aux femmes.

La Convention Locale d'Application est la feuille de route des QPV de Vénissieux pour les années à venir, qui détermine les engagements des partenaires pour les quartiers prioritaires. Une démarche partenariale et pluridisciplinaire a été menée courant 2023 afin de définir les principaux projets à développer. Les institutions, les principaux partenaires, les associations, le conseil citoyen et les habitants ont été associés.

L'égalité femmes-hommes impacte chaque champ de compétence de la politique de la ville, il est donc proposé de cette question infuse pour chaque ambition de la Convention Locale d'Application de Vénissieux à la fois de manière transversale et spécifique en proposant des actions et démarches propres aux problématiques et inégalités de genre.

#### A) Les permanences juridiques du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

Assurées les lundis et les jeudis sur rendez-vous à la Maison des Services publics, les permanences permettent d'accompagner notamment des femmes dans des démarches relatives aux droits des salariés, de la famille ou pour des interventions auprès des bailleurs ou différentes administrations.

La juriste intervient également en animation d'actions de sensibilisation autour des questions de parentalité, d'accès au droit, d'aide aux victimes, de fragilité familiale et jeunesse en difficulté.

#### B) L'action « Mise en Réseau des Initiatives Citoyennes » porté par le Centre associatif Boris Vian (CABV)

L'action du CABV vise à accompagner et mettre en réseau les projets collectifs des quartiers politique de la ville et plus particulièrement des femmes porteuses de ces initiatives. Cet accompagnement peut permettre d'aider une prise de décision et de responsabilités, d'acquérir des outils de gestion de projet, d'être mis en lien ou orienté, de faciliter la participation à une formation ou d'accompagner les actions contre les inégalités femmes/hommes. L'accompagnement a notamment permis d'orienter des femmes vers le programme « Talent'elles ». Une mobilisation de ces femmes engagées a permis l'organisation ou leur participation à plusieurs actions sur la parentalité, le droit des femmes, les violences faites aux femmes et la santé (une quarantaine de femmes concernées).

#### C) Balade matrimoniale de la Ville de Vénissieux par Fil'actions

L'association Fil'actions, dans le cadre de la dix-neuvième édition de son festival "Brisons le Silence", a proposé une balade urbaine pour retracer l'histoire de femmes qui ont

marqué la ville de Vénissieux, offrant une plus grande visibilité aux femmes, dans des espaces urbains portant en majorité des noms d'hommes.

#### D) Ateliers de sensibilisation à la vie affective et sentimentale et Théâtre Forum – Fil'actions et Compagnie Vilain·es

Fil'actions et la compagnie Vilaines sont intervenus auprès de différents publics de Vénissieux du centre social Eugénie Cotton et de la Mission Locale.

La démarche visait à proposer à des groupes de jeunes des ateliers de prévention sur les stéréotypes de genre et les violences dans les relations amoureuses, ateliers proposés par Fil'actions. Ces séances ont pour but de favoriser le partage des vécus de jeunes hommes et femmes (couple, vie affectives, activités, stéréotypes). Ces temps d'échanges ont été ponctués par des temps d'interventions théâtrales, de mise en corps de ce qui s'est dit pendant la séance, proposés par Vilain·es.

L'ensemble de ces ateliers ont ainsi permis de créer une base de témoignages pour écrire des scènes de théâtre forum. Les comédiennes de la Compagnie Vilain·es, accompagnée de Fil'actions, ont présenté deux théâtres forum, un à la Mission Locale et un second au centre social Eugénie Cotton. Le théâtre forum a ainsi pu aborder les thématiques liés aux stéréotypes dans l'éducation, aux violences au sein des couples ou encore au harcèlement de rue.

## **Deuxième partie – Les initiatives culturelles**

### **Section 1 – Les actions portées au sein des équipements culturels**

En complément des actions individuelles qui seront décrites ci-dessous, il est important de valoriser l'effort que mène la ville, dans l'ensemble de ses équipements culturels, pour en sorte que les programmations culturelles soient aussi paritaires que possible. En outre, les collections publiques sont souvent largement déficitaires en femmes artistes, et la Ville acquiert progressivement diverses œuvres afin que ses collections soient aussi paritaires que possible.

#### A) Médiathèque Lucie- Aubrac

##### 1 - Exposition, discours et vernissage dans le cadre de la cérémonie de clôture de l'action "Rebonds" avec le CREPI - Rhône

L'exposition proposait un parcours de photographies de femmes suivant un parcours de réinsertion après une période longue sans emploi ou en reconversion, en se formant notamment à des métiers masculins. Onze femmes de tous âges et expériences se sont mobilisées lors d'ateliers collectifs, ont bénéficié d'un accompagnement par le CREPI et ont été mises en relation directe avec des entreprises qui recrutent et s'engagent pour l'insertion et l'emploi sur leur territoire.

Des séances photos ont été réalisées par un photographe professionnel au long de l'action, sur des mises en scènes de ces femmes dans des métiers où elles sont traditionnellement peu présentes, ce qui permet de casser la représentation parfois genrée des métiers. Cette action a bénéficié du soutien financier du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances. Le vernissage de l'exposition a permis d'accueillir cinquante personnes à la médiathèque.

## 2 - Exposition, projection de film projet "Let's J.O."

Plusieurs élèves ont suivi un parcours qui se déclinait en deux volets : se former à la réalisation de vidéos et aller à la rencontre d'athlètes. L'un des objectifs de ce parcours consistait à lutter contre les stéréotypes notamment dans le monde du sport. Ainsi, ce sont 120 élèves qui sont allés à la rencontre de femmes sportives à l'image de la footballeuse vénissienne Amel MAJRI. Le vernissage, l'exposition et la diffusion du film marquant la fin de ce parcours ont eu lieu à la Médiathèque Lucie Aubrac.

## 3 - Rencontre avec l'autrice Paola PIGANI

Dans le cadre des Journées européennes du patrimoine, l'autrice Paola PIGANI a présenté, devant quarante-cinq personnes, l'ouvrage *Et ils dansaient le dimanche*. Le roman sensibilise à la condition des femmes ouvrières pendant les années 1930, en dressant le portrait d'une femme étrangère au sein de la cité industrielle de Vaulx-en-Velin.

## B) La Machinerie

Durant l'année 2023, la machinerie a programmé vingt-et-un spectacles portés par des femmes : douze porteuses de projet au théâtre et neuf porteuses de projet à « Bizarre ! ». « Bizarre ! » a également participé au tremplin « Rappeuz », avec l'objectif de trouver de nouveaux talents du rap et de permettre à toutes les candidates de se confronter aux regards des professionnels, tout en ayant la possibilité de développer leur carrière. Cette participation a permis la composition d'un plateau exclusivement féminin à « Bizarre ! ».

Parallèlement, dix projets ont été accompagnés en production (mise à disposition d'espace, soutien financier...) : six porteuses de projet à « Bizarre ! » et quatre porteuses de projet au théâtre.

## **Section 2 – Les festivals Essenti'[elles] et Fêtes Escales**

### A) Le Festival Essenti[elles]

La Direction des Affaires Culturelles porte depuis 2012 le festival Essenti'[elles], qui interroge des thématiques liées aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes. Dans ce cadre-là, l'ensemble des équipements culturels de la Ville, ainsi que les différentes directions partenaires proposent des actions à destination de tous les publics afin de diffuser la culture de l'égalité. Pour l'année 2023, la thématique retenue était « les femmes engagées et actrices de l'histoire ».

Environ 1 500 personnes ont participé aux différents événements du festival, dont 350 à son ouverture, qui a eu lieu à la Médiathèque Lucie Aubrac le 8 mars. Deux

programmations ont été mises en œuvre à la Maison du peuple, qui ont au total accueilli environ 500 personnes. En outre, environ 20% des entrées du Cinéma Gérard Philippe entre le 8 et le 11 mars sont celles liées à la programmation qui y était proposée dans le cadre du festival.

Le festival s'est déroulé du 8 au 11 mars, avec une entrée principalement culturelle, mais quelques programmations ont été montées grâce à la participation d'autres directions. Par exemple, trente-quatre jeunes de quatorze à dix-sept ans, dont vingt-cinq filles et neuf garçons des Equipements polyvalents jeunes ont participé au défi « imaginer un produit ou un service utile au sein de la Ville de Vénissieux et favorisant l'égalité femmes-hommes », dont la restitution a été faite lors de la cérémonie d'ouverture du festival. En outre, la Direction de l'action sociale a apporté un projet de fresque collective avec seize personnes et en partenariat avec l'artiste Alegria Blue, sur quatre femmes ayant marqué l'histoire (Lucie AUBRAC, Hélène BOUCHER, Eugénie COTTON et Marlène LAMBERT).

## B) Les Fêtes Escales

Pour la première fois, le Festival Fêtes Escales s'est engagé dans la lutte contre la précarité menstruelle en proposant à titre gratuit des protections périodiques disponibles sous la tente accueil pour les festivalières. Par ailleurs, l'équipe a enclenché dès 2023 une réflexion autour de la prévention du harcèlement et la sensibilisation contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS).