

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du **12 décembre 2016**

Délibération n° 2016-1633

commission principale : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

commission (s) consultée (s) pour avis :

commune (s) :

objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2015

service : Direction générale déléguée aux ressources - Direction des ressources humaines

Rapporteur : Madame la Vice-Présidente Vullien

Président : Monsieur Gérard Collomb

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 165

Date de convocation du Conseil : mardi 22 novembre 2016

Secrétaire élu : Madame Elsa Michonneau

Affiché le : mercredi 14 décembre 2016

Présents : MM. Collomb, Kimelfeld, Mme Vullien, MM. Bret, Da Passano, Mmes Guillemot, Picot, MM. Le Faou, Philip, Passi, Mme Dognin-Sauze, MM. Colin, Charles, Brumm, Mme Le Franc, MM. Crimier, Barral, Mme Frih, M. Claisse, Mme Laurent, M. Llung, Mmes Vessiller, Cardona, MM. Vesco, Vincent, Rousseau, Desbos, Mme Bouzerda, M. Berthilier, Mme Frier, MM. Képénékian, Eymard, Mme Rabatel, MM. Calvel, Barge, Bernard, Rudigoz, Pouzol, Sellès, Mmes Brugnera, Baume, M. George, Mme Belaziz, M. Suchet, Mmes Piantoni, Ait-Maten, M. Artigny, Mme Balas, M. Barret, Mme Berra, MM. Blache, Blachier, Boudot, Boumertit, Bousson, Bravo, Broliquier, Mmes Burillon, Burricand, MM. Butin, Casola, Chabrier, Charnot, Mme Cochet, MM. Cochet, Cohen, Compan, Mme Corsale, M. Coulon, Mmes Crespy, Croizier, M. Curtelin, Mme David, M. David, Mmes de Lavernée, de Malliard, MM. Dercamp, Devinaz, Diamantidis, Mmes El Faloussi, Fautra, MM. Fenech, Forissier, Fromain, Gachet, Mmes Gailliot, Gandolfi, Gardon-Chemain, M. Gascon, Mme Geoffroy, MM. Geourjon, Germain, Mme Ghemri, MM. Gillet, Girard, Mme Glatard, MM. Gomez, Gouverneyre, Grivel, Guillard, Guimet, Hamelin, Havard, Hémon, Mme Hobert, M. Huguet, Mme Iehl, M. Jacquet, Mme Jannot, MM. Jeandin, Lavache, Lebuhotel, Mme Lecerf, MM. Longueval, Martin, Mmes Maurice, Michonneau, Millet, MM. Millet, Moretton, Moroge, Mme Nachury, M. Odo, Mmes Panassier, Peillon, Perrin-Gilbert, M. Petit, Mmes Peytavin, Picard, Pietka, M. Pillon, Mmes Poulain, Pouzergue, MM. Quiniou, Rabehi, Rantonnet, Mme Reveyrand, MM. Roche, Roustan, Sannino, Mme Sarselli, M. Sécheresse, Mme Servien, M. Sturla, Mme Tifra, MM. Uhlrich, Vaganay, Mme Varenne, MM. Vergiat, Vial, Vincendet.

Absents excusés : MM. Abadie (pouvoir à M. Grivel), Galliano (pouvoir à Mme Vullien), Aggoun, Mmes Basdereff (pouvoir à Mme Crespy), Beautemps (pouvoir à M. Quiniou), MM. Buffet (pouvoir à Mme Pouzergue), Cachard (pouvoir à Mme David), Denis (pouvoir à M. Pillon), Genin (pouvoir à Mme Burricand), Kabalo (pouvoir à M. Chabrier), Mme Leclerc (pouvoir à M. Compan), M. Piegay (pouvoir à M. David), Mme Runel (pouvoir à Mme Dognin-Sauze), M. Veron (pouvoir à M. Jeandin).

Conseil du 12 décembre 2016**Délibération n° 2016-1633**

commission principale : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

objet : **Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2015**

service : Direction générale déléguée aux ressources - Direction des ressources humaines

Le Conseil,

Vu le rapport du 17 novembre 2016, par lequel monsieur le Président expose ce qui suit :

I - Historique

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce principe a également été précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Celle-ci dispose, en effet, que le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 50).

Chaque année, est présenté devant les comités techniques, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant, notamment, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (article 51).

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il comporte un ensemble de 15 mesures. La première d'entre elles rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises (loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Son objectif est d'assurer l'égalité professionnelle en réduisant les inégalités. Ce rapport est inséré au bilan social et présenté devant les comités techniques dans les 3 fonctions publiques.

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

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été publiée au journal officiel le 5 août 2014. Son article 61 ajoute 2 nouveaux articles au code général des collectivités territoriales (CGCT). Ces articles disposent qu'il appartient aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions, applicables aux Communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ainsi qu'aux Conseils départementaux, sont également applicables à la Métropole de Lyon en application de l'article L 3611-3 du CGCT.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité. Il comporte un bilan des actions de conception, mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques et présente, notamment, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Ce décret s'applique aux budgets présentés par les collectivités à compter du 1er janvier 2016.

III - Contexte et enjeux à la Métropole

Le rapport de 2015 constitue le premier rapport de situation comparée de la Métropole. Outre sa dimension réglementaire, ce rapport va constituer un outil de connaissance plus fine de la situation professionnelle des hommes et des femmes de la collectivité. En cela, il représente une première étape de constat pour travailler et approfondir la recherche de l'égalité et de l'équité entre les hommes et les femmes et, au-delà, la lutte contre toute forme de discriminations. Le rapport de situation comparée a été présenté au comité technique pour information le 13 octobre 2016, dans le cadre du bilan social 2015 puis pour avis le 17 novembre 2016.

1 - Analyse de la situation en matière d'emplois au sein des services et dans les politiques publiques de la Métropole en 2015

a) - *Politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle*

Le rapport de situation comparée révèle qu'au 31 décembre 2015, la Métropole comptait parmi ses effectifs 8 316 agents sur emplois permanents en activité dont 3 942 femmes et 4 374 hommes, soit un taux de féminisation de 47,4 %. Le quasi équilibre de cette mixité hommes/femmes masque d'importants contrastes au sein des catégories, filières d'appartenance ou métiers :

- *analyse par catégorie* : les femmes sont sur-représentées en catégorie A (69 % de l'effectif) ainsi qu'en catégorie B (71 %). Cette situation s'inverse en catégorie C (68 % d'hommes),

- *analyse par filière* : les filières les plus féminisées sont la filière administrative (84 % de femmes) et la filière médico-sociale (91 %). L'effectif féminin prédomine également en filière culturelle (67 %). Si la filière technique regroupe le plus grand nombre d'agents (58 % de l'effectif total), elle rassemble également le plus grand nombre d'hommes (81 % d'hommes). À noter toutefois que cette répartition, très genrée, ancrée sur les métiers, n'est pas spécifique à la collectivité,

- *conditions générales d'emploi* : les titulaires (7 809 agents) comptent 46,59 % de femmes, les agents contractuels (507 agents) 60 %. Sur 375 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, 46 % sont des femmes (51 % dans la fonction publique territoriale (FPT)). Sur l'ensemble des effectifs permanents, l'âge moyen des hommes (45,49 ans) et celui des femmes (45,28 ans) sont identiques, avec de faibles écarts observés par catégorie. La pyramide des âges laisse apparaître une répartition des effectifs féminins et masculins par tranches d'âge relativement homogène. À noter également, en matière d'articulation des temps de vie, que 93 % des agents à temps partiel sont des femmes,

- *recrutement* : sur une année, les femmes ont été recrutées en nombre sur les remplacements de titulaires momentanément absents, les hommes par voie de mutation ou sans concours, démontrant ainsi une plus grande précarité en matière d'accès à l'emploi liée à la filière d'appartenance,

- *déroulement de carrière* : si les données disponibles en matière d'avancement de grade, de promotion interne et de développement des compétences font globalement apparaître une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, une analyse plus fine révèle des disparités catégorielles,

- *rémunération* : de la même manière, la comparaison au global des rémunérations des effectifs sur emplois permanents, qui fait apparaître des niveaux de rémunération équilibrés, révèle de réelles inégalités femmes/hommes avec une analyse plus poussée prenant en compte les caractéristiques individuelles des agents (âge, ancienneté, situation familiale, etc.) et surtout les emplois occupés (emploi, filière d'appartenance).

En conclusion, ces premières données issues du rapport de situation comparée ne révèlent pas de discrimination en matière de ressources humaines mais des disparités qui s'expliquent notamment par des facteurs structurels et socio-culturels. Elles mettent en lumière le besoin d'analyser plus précisément les situations pour prendre la mesure du chantier de promotion de l'égalité femmes/hommes, et identifier les leviers d'actions à mettre en œuvre en matière de ressources humaines.

b) - Bilan des actions de conception, mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques

En l'absence de recensement des actions menées en 2015, un tel bilan ne peut être présenté cette année au Conseil métropolitain. Il le sera l'année prochaine.

c) - Suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics

En ce qui concerne les marchés publics, il a été exigé des candidats en 2015 la production d'une déclaration sur l'honneur par laquelle l'entreprise s'engage à :

- ne pas avoir fait l'objet d'infractions mentionnées à l'article L 146-1 du code du travail,
- avoir mis en œuvre, avoir réalisé ou engagé la régularisation en matière d'égalité hommes-femmes (article L 2242-5 du code du travail).

2 - Une méthode de travail qui se dessine pour définir une démarche métropolitaine de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Il est proposé de retenir une méthode de travail pour définir une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Celle-ci s'inscrirait dans une démarche plus globale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations (égalité entre les femmes et les hommes, prise en compte du handicap, emploi des jeunes, des seniors et des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), gestion du fait religieux, etc.) et répondrait aux principes suivants :

- elle serait fondée sur un diagnostic préalable, pour recenser l'ensemble des initiatives existantes (en interne comme en matière de politiques publiques), analyser les atouts et les marges de progrès de la collectivité, et identifier les leviers d'actions possibles ; le questionnaire Document de valorisation des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes (DOVALE), mis à disposition par l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, pourrait notamment constituer un outil utile pour cela,
- elle associerait étroitement, dans sa définition, les organisations représentatives du personnel, conformément à ce que prévoit et préconise la loi, ainsi que des groupes de travail d'agents et de managers,
- elle donnerait lieu à la définition d'objectifs en matière de promotion de l'égalité femmes/hommes, déterminés par les conclusions du diagnostic initial,
- elle serait évaluée annuellement à l'occasion, notamment, de l'examen du présent rapport, mais également d'une manière globale lors d'un bilan d'ensemble à l'issue du mandat 2014-2020 ;

Vu ledit dossier ;

Où l'avis de sa commission finances, institutions, ressources et organisation territoriale ;

Où l'intervention de madame le rapporteur précisant que :

- Dans la section "**III - Contexte et enjeux à la Métropole**" de l'exposé des motifs, il convient de lire dans le premier paragraphe commençant par "Le rapport de 2015, etc." :

"Le rapport de situation comparée a été présenté au comité technique pour information le 13 octobre 2016 dans le cadre du bilan social 2015."

au lieu de :

"Le rapport de situation comparée a été présenté au comité technique pour information le 13 octobre 2016 dans le cadre du bilan social 2015 puis pour avis le 17 novembre 2016."

- Dans les visas, il convient d'ajouter après "Vu ledit dossier ;" : "Vu l'avis du comité technique en date du 24 novembre 2016 ;"

DELIBERE

1° - Approuve les modifications proposées par madame le rapporteur.

2° - Prend acte des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi sur la base des données disponibles de l'année 2015.

3° - Approuve les éléments de méthode proposés pour l'année 2017, tels que définis ci-dessus.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Reçu au contrôle de légalité le : 14 décembre 2016.