

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL**

**Conseil du 12 décembre 2022**

**Délibération n° 2022-1370**

Commission pour avis : développement solidaire et action sociale

Commission(s) consultée(s) pour information : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commune(s) :

Objet : Rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Bilan annuel du plan d'actions 2021-2023

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction RSE et préventions

**Rapporteur** : Madame Michèle Picard

**Président** : Monsieur Bruno Bernard

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 150

Date de convocation du Conseil : vendredi 25 novembre 2022

Secrétaire élu(e) : Monsieur Nicolas Barla

**Présents** : Mme Arthaud, M. Artigny, Mme Asti-Lapperrière, M. Athanaze, Mme Augey, M. Azcué, M. Badouard, M. Bagnon, M. Barge, M. Barla, Mme Baume, M. Ben Itah, Mme Benahmed, M. Benzeghiba, M. Bernard, M. Blache, M. Blanchard, M. Blein, Mme Boffet, Mme Borbon, Mme Bouagga, M. Boumertit, Mme Bramet-Reynaud, Mme Brunel Vieira, M. Bub, M. Buffet, Mme Burillon, Mme Burricand, Mme Cabot, M. Camus, Mme Carrier, Mme Chadier, M. Chambon, M. Charlot, Mme Charnay, M. Chihi, M. Cochet, M. Cohen, Mme Coin, Mme Collin, M. Corazzol, Mme Corsale, Mme Crédoz, Mme Crespy, Mme Creuze, Mme Croizier, M. Da Passano, M. David, M. Debû, Mme Dehan, Mme Delaunay, M. Devinaz, M. Diop, M. Doucet, Mme Dubois Bertrand, Mme Dubot, Mme Dupuy, Mme Duvivier Dromain, Mme Ebery, Mme El Faloussi, Mme Etienne, Mme Fontaine, Mme Fontanges, Mme Fournillon, Mme Frier, M. Galliano, M. Gascon, Mme Geoffroy, Mme Georgel, M. Geourjon, M. Girard, Mme Giromagny, M. Godinot, M. Gomez, M. Grivel, Mme Groperrin, M. Groult, M. Guelpa-Bonaro, Mme Guerin, Mme Hémain, Mme Jannot, Mme Khelifi, M. Kimelfeld, M. Kohlhaas, Mme Lagarde, M. Lassagne, Mme Lecerf, M. Le Faou, M. Legendre, M. Longueval, M. Lungenstrass, M. Maire, M. Marguin, M. Marion, M. Millet, M. Mône, M. Monot, Mme Moreira, Mme Nachury, M. Novak, Mme Panassier, M. Payre, M. Pelaez, Mme Percet, M. Perez, Mme Perriet-Roux, Mme Perrin-Gilbert, Mme Petiot, M. Petit, Mme Picard, Mme Picot, M. Pillon, Mme Popoff, M. Portier, Mme Prost, M. Quiniou, M. Rantonnet, M. Ray, Mme Reveyrand, Mme Roch, M. Rudigoz, Mme Runel, Mme Saint-Cyr, Mme Sarselli, Mme Sechaud, M. Seguin, M. Sellès, Mme Sibeud, M. Smati, Mme Subaï, M. Thevenieau, M. Uhlrich, Mme Vacher, M. Van Styvendael, M. Vergiat, Mme Vessiller, M. Vieira, M. Vincendet, M. Vincent, Mme Vullien, Mme Zdorovtsoff.

**Absents excusés** : Mme Brossaud (pouvoir à M. Bub), M. Brumm (pouvoir à Mme Burillon), Mme Cardona (pouvoir à M. Grivel), M. Collomb (pouvoir à M. Pelaez), M. Dalby (pouvoir à Mme Dehan), M. Doganel (pouvoir à M. Chambon), Mme Fréty (pouvoir à Mme Brunel Vieira), M. Kabalo (pouvoir à M. Kimelfeld), Mme Pouzergue (pouvoir à Mme Corsale).

**Conseil du 12 décembre 2022****Délibération n° 2022-1370**

Commission pour avis : développement solidaire et action sociale

Commission(s) consultée(s) pour information : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commune(s) :

Objet : Rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Bilan annuel du plan d'actions 2021-2023

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction RSE et préventions

Le Conseil,

Vu le rapport du 23 novembre 2022, par lequel monsieur le Président expose ce qui suit :

**I - Les obligations réglementaires des employeurs publics**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1<sup>er</sup> 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. Le principe d'égalité est un fondement de la fonction publique qui régit tant l'accès à la fonction publique et la carrière des agents que l'accueil et le traitement des usagers.

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, 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. Ce protocole a été renforcé par l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle, accord intervenu entre le Gouvernement et les organisations syndicales. En outre, la circulaire du ministère de la Fonction publique du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique expose la nécessité de donner un nouvel élan au protocole d'accord du 8 mars 2013, à travers sa pleine application, en renforçant le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle et en élaborant et mettant en œuvre des plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 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.

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.

La circulaire interministérielle DGCS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants accompagne la mise en œuvre du rapport pour les collectivités et EPCI concernés.

Enfin, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique comporte un axe dédié à l'égalité professionnelle. Cet axe rend, notamment, obligatoire l'établissement de plans d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il introduit également le maintien du droit à l'avancement et à la promotion en cas de congé parental.

## **II - L'engagement de la Métropole de Lyon en faveur de l'égalité femmes-hommes**

La Métropole, par ses compétences mais aussi à travers son organisation interne, dispose des capacités pour réduire les inégalités, affirmer une culture de la non-discrimination et répondre aux attentes sociétales sur ces sujets. Elle peut s'appuyer en cela sur un socle réglementaire puissant, ainsi que sur le levier que constituent l'ensemble des politiques publiques qu'elle conduit sur son territoire.

La Métropole s'est ainsi saisie de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis quelques années :

- le 10 décembre 2018, la Métropole affirme son engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et sa volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans ses divers domaines de compétences et d'interventions, en votant un premier plan d'actions égalité femmes-hommes, qui réunissait 54 actions,
- un an plus tard, le 20 décembre 2019, elle signe la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, élaborée par le Conseil des Communes et Régions d'Europe,
- le 2 juillet 2020, une Vice-Présidence dédiée à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femme-homme est créée pour la première fois, afin de porter de façon plus transversale la question de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques de la Métropole,
- sous l'impulsion de cette nouvelle délégation, la Métropole adopte le 13 décembre 2021 son 2<sup>ème</sup> plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes, pour la période 2021-2023. Ce plan, qui réunit 84 actions, repose sur une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, témoignant de la volonté de défendre, promouvoir et faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes, de rechercher cette égalité en interne comme en externe à tous les niveaux des politiques, programmes et projets et dans l'ensemble des directions métropolitaines.

## **III - Le rapport égalité femmes-hommes 2022 et les projets menés dans le cadre du plan d'actions 2021-2023**

Le rapport égalité femmes-hommes est le document annuel cadre qui présente chaque année la situation métropolitaine en matière d'égalité femmes-hommes et l'avancée des actions prévues dans le cadre du plan d'action.

L'édition 2022 présente ainsi les actions conduites par la Métropole en interne et en externe en matière d'égalité femmes-hommes depuis décembre 2021 dans le cadre du plan d'actions 2021-2023.

Ce plan d'actions 2021-2023 s'articule autour de 3 axes :

- agir pour mieux structurer l'action de la Métropole et diffuser une culture commune de l'égalité en interne et en externe,
- agir pour l'égalité professionnelle des agentes et agents de la Métropole,
- agir pour l'égalité de toutes les habitantes et tous les habitants.

Il comporte au total 84 actions réparties dans 10 grands chantiers :

- structuration de la démarche égalité femmes-hommes au sein de la Métropole et avec le territoire,
- sensibilisation, formation, communication aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en interne et en externe,
- promotion de la mixité et lutte contre le sexisme en interne,
- lutte contre la discrimination salariale et pour une évolution de carrière égalitaire en interne,
- permettre une meilleure articulation des temps de vie,
- agir pour un accès égalitaire à l'emploi et lutter contre l'emploi féminin précaire,
- agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture, le sport et la vie associative,
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'éducation,
- accompagner les femmes vulnérables, notamment celles victimes de violence, et agir pour la santé des femmes,
- proposer une Métropole accessible à toutes et tous.

Sur ces 84 grandes actions, plus de 60 sont d'ores et déjà lancées par et dans les différentes directions métropolitaines, avec pour la plupart de ces actions, la mise en place de plusieurs projets opérationnels.

#### **IV - Les principaux projets métropolitains en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

##### **1° - Axe 1 - Une culture commune de l'égalité qui se structure, s'affirme et se déploie**

Pour déployer une culture commune de l'égalité femmes-hommes en interne comme en externe, la Métropole s'appuie sur différents leviers et, notamment sur :

- une nouvelle organisation de travail plus structurée, portée par une Vice-présidence dédiée et par la direction générale en lien avec le service promotion de la diversité et lutte contre les discriminations. Ont ainsi été mis en place un comité de pilotage politique réunissant 10 Vice-Présidents, un comité de pilotage technique au niveau de la direction générale des services, l'identification d'une vingtaine de référents égalité femmes-hommes dans les différentes directions opérationnelles, la mise en place d'un groupe de travail avec les organisations syndicales. Cette organisation a permis de déployer de façon plus forte la culture de l'égalité dans chaque direction et de déployer de nouveaux projets sur ce thème,

- une démarche d'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique : un groupe de travail a été lancé en 2022 afin de mieux prendre en compte les objectifs d'égalité femmes-hommes dans la politique d'achats et de marchés publics métropolitaine. L'objectif est à la fois de travailler sur ces sujets avec les partenaires et prestataires potentiels et intégrer peu à peu des clauses de progrès dans la commande publique. Un 1er marché intégrant une clause égalité femmes-hommes a ainsi été lancé et attribué en 2022. Un 2<sup>ème</sup> sera lancé d'ici à la fin de l'année 2022,

- une présence événementielle plus forte avec, notamment, un rendez-vous annuel en mars autour de l'égalité femmes-hommes : la Métropole affirme son engagement en matière d'égalité et de lutte contre les violences faites aux femmes, par des campagnes d'affichage à l'occasion des dates clés du 8 mars et du 25 novembre mais de façon régulière dans les supports de communications internes et externes métropolitains. En mars 2022, une première semaine de l'égalité fut organisée avec des conférences, un spectacle, plusieurs animations, une formation stand up contre le harcèlement de rue, etc. qui ont permis d'affirmer l'engagement de la Métropole sur ce sujet de l'égalité femmes-hommes. Grâce à cette semaine d'action et de visibilité, notamment auprès des agents métropolitains, la Métropole fut lauréate du Fonds pour l'égalité professionnelle de l'État.

##### **2° - Axe 2 - Une promotion volontariste de l'égalité dans les politiques RH**

En tant qu'employeur, la collectivité possède une responsabilité particulière pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses collectifs. Ces actions au niveau des ressources humaines se construisent en lien avec les organisations syndicales et font l'objet de priorités dans l'agenda social. Depuis un an, la Métropole s'est attachée à travailler sur les axes suivants :

- la promotion de la mixité et lutte contre le sexisme avec notamment la mise en place d'une formation des travailleurs médico-sociaux du personnel sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ainsi qu'un travail sur un nouveau dispositif de signalement des actes de discriminations et de harcèlement pour une mise en place effective du dispositif en 2023,

- l'égalité en matière de déroulement de carrière avec l'intégration des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes comme élément structurant des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne,

- la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, avec l'expérimentation début 2022 d'une première formation "Recruter sans discrimination" à destination des agents recruteurs, afin de lever les éventuels biais et stéréotypes inconscients lors des recrutements. Cette formation est inscrite désormais au catalogue de formation de la Métropole. Un guide "Recruter sans discriminer" est à destination des managers en position de recrutement et des agents recruteurs,

- une meilleure articulation des temps de vie, avec le développement d'un 3<sup>ème</sup> site de conciergerie (après l'Hôtel de Métropole et la Halle Borie) pour les agents de l'IDF, la poursuite du déploiement du télétravail ou encore la diffusion du guide "Être parent à la Métropole".

##### **3° - Axe 3 - Une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques métropolitaines**

L'ambition de travailler à plus d'égalité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des politiques publiques métropolitaines se traduit par une forte mobilisation de toutes les délégations métropolitaines pour porter ce sujet dans leurs actions et projets.

Ainsi, dans le domaine de l'accès à l'emploi et de la lutte contre l'emploi féminin précaire, la Métropole soutient l'accès à l'emploi des femmes à la fois en accompagnant celles qui veulent créer leur entreprise mais aussi celles plus éloignées de l'emploi dans leur parcours d'insertion. Elle s'attache également à féminiser davantage les publics bénéficiaires des clauses d'insertion, avec, notamment, une diversification des opportunités d'emploi permettant, de fait, cette représentation plus importante des publics féminins.

Dans le domaine de la culture, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu transversal à tous les dispositifs culturels portés par la Métropole. En 2022, elle porte deux engagements :

- le recueil de données et la définition d'objectifs chiffrés adaptés selon les secteurs et contractualisés dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens des principaux événements et équipements métropolitains. Cette thématique a fait l'objet d'un premier échange sur l'état des lieux avec les acteurs concernés en 2022,

- l'animation d'une réflexion collective avec les acteurs du territoire : 5 responsables culturels métropolitains, déjà fortement engagés sur cette question, travaillent conjointement avec la Métropole à formuler des recommandations concrètes. Elle est accompagnée dans cette démarche par l'expertise de l'association HF AURA. Par ailleurs, dans le cadre de l'élaboration du schéma des enseignements artistiques 2023-2027, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a fait l'objet d'un atelier de travail avec les écoles de musique et a été intégré dans le document final, délibéré au Conseil de décembre 2022.

Dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, la Métropole est engagée depuis de nombreuses années pour apporter une réponse transversale en matière d'accompagnement social, de logement, de prévention, de formation, mais aussi en matière d'aide sociale à l'enfance, de protection maternelle et infantile. Les professionnels de la Métropole accompagnent ainsi chaque année plus de 1 200 femmes victimes de violences.

De façon plus globale, la Métropole porte une attention particulière à l'accompagnement des femmes les plus vulnérables avec l'affirmation de cette prise en charge dans le plan métropolitain des solidarités et le plan pauvreté, mais plus globalement dans l'ensemble des politiques sociales dont la Métropole est cheffe de file. Au titre de la protection de l'enfance, elle prend ainsi en charge la protection des femmes enceintes et mères isolées (mises à l'abri notamment) et soutient les mineurs victimes de prostitution dans le cadre du plan national de lutte contre la prostitution des mineurs. La Métropole développe également depuis deux ans un projet participatif contre la précarité menstruelle avec une collecte annuelle auprès des habitants, en lien avec les communes du territoire qui permet de sensibiliser les habitantes et habitants à cette précarité encore peu connue.

Dans le domaine de l'aménagement du territoire, la Métropole prend progressivement en compte le genre dans ses projets d'urbanisme, d'équipements publics et notamment sportifs, ainsi que dans sa politique de déplacement et en particulier pour les modes actifs.

Dans le domaine de l'éducation et de la parentalité, la Métropole soutient les projets éducatifs des collèges de la Métropole qui ont pour sujet l'égalité entre les filles et les garçons, via un appel à projets annuel de subventions. En 2022, elle expérimente la mise en place de distributeurs de protections menstruelles dans 21 collèges et édité un "Livret sur les règles" à destination des collégiens de 6<sup>ème</sup> et de 5<sup>ème</sup>. Concernant les plus petits, le "Livret d'accompagnement de l'assistant(e) maternel(le)" de la Métropole prend en compte la lutte contre les stéréotypes filles-garçons, afin de permettre à tous les enfants d'être valorisés pour leurs qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. De même, les professionnelles et professionnels des Maisons de la Métropole de Lyon (MDML) favorisent également l'implication des pères dans les actions touchant à la parentalité.

Enfin, pour permettre à ces politiques publiques et à cette ambition d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes d'être toujours plus visibles et portées sur le territoire, la Métropole soutient également, par l'attribution de subventions, un tissu associatif particulièrement actif et mobilisé sur ces sujets d'égalité et de lutte contre les violences ;

Vu ledit dossier ;

Où l'avis de sa commission développement solidaire et action sociale ;

**DELIBERE**

**Prend acte** des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2022.

Et ont signé les membres présents,  
pour extrait conforme.

**Publié le : 14 décembre 2022**

Accusé de réception en préfecture : 069-200046977-20221212-295709-DE-1-1 Date de télétransmission : 14 décembre 2022 Date de réception préfecture : 14 décembre 2022
---