



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du **14 décembre 2020**

Délibération n° 2020-0270

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 2020

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

Rapporteur : Madame la Vice-Présidente Picard

Président : Monsieur Bruno Bernard

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

Date de convocation du Conseil : lundi 30 novembre 2020

Secrétaire élu : Monsieur Valentin Lungenstrass

Affiché le : mercredi 16 décembre 2020

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

Absents excusés : Mme Petiot (pouvoir à M. Vieira).

Conseil du 14 décembre 2020**Délibération n° 2020-0270**

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 2020**

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

Le Conseil,

Vu le rapport du 25 novembre 2020, par lequel monsieur le Président expose ce qui suit :

I - Propos introductifs

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1^{er} 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 (CT), 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 rapport de situation comparée comportant l'ensemble des données chiffrées en matière d'égalité femmes-hommes, a été présenté en séance commune CT/comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la Métropole de Lyon le 15 octobre 2020.

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 (RH) 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, de 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 1^{er} janvier 2016.

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.

En outre, la loi n° 2017-86 Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 a introduit à l'article L 1111-4 du CGCT, le partage de la compétence "promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes" entre les communes, les départements, les régions et les collectivités à statut particulier.

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.

La Métropole s'est saisie du sujet de l'égalité femme-homme en formalisant un plan d'actions triennal en 2018, présenté lors du CT du 18 octobre 2018, et un vote par délibération du Conseil n° 2018-3185 du 10 décembre 2018.

Ce plan d'actions 2018-2020 s'articule autour de 3 axes :

- axe 1 : développer une culture commune de l'égalité,
- axe 2 : promotion de l'égalité dans les politiques RH de la Métropole,
- axe 3 : la promotion de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques métropolitaines.

Il comporte au total 54 actions réparties au sein de 17 orientations.

Le rapport annuel 2020 de la Métropole sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes joint au dossier, comporte ainsi 3 parties :

- 1 : l'évaluation du plan d'actions 2018-2020,
- 2 : les perspectives 2021,
- 3 : le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle.

II - Principales avancées 2018-2020 à la Métropole en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

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

Cet axe prévoit 14 actions qui sont toutes bien engagées. Près de 70 % d'entre elles sont aujourd'hui totalement réalisées, permettant même à la Métropole de dépasser ses objectifs dans ce domaine.

Parmi les faits saillants en 2019-2020 :

- la signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale fin 2019 qui réaffirme de façon toujours plus forte l'engagement de la collectivité, comme celles de 1 600 autres collectivités sur le continent européen, à développer l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois en son sein mais aussi dans les différentes politiques publiques,
- l'obtention du financement du Fonds social européen (FSE) pour soutenir la démarche "égalité femme-homme" de la Métropole sur 2019-2020,
- le travail engagé dans le cadre du dialogue social au sein de l'instance de la diversité, réunie en septembre 2019 et janvier 2020,
- la constitution d'un comité de pilotage politique pour diffuser une culture de l'égalité et travailler de façon transversale,
- un exécutif renouvelé et parfaitement paritaire avec 12 femmes et 12 hommes,
- la nomination d'une Vice-Présidente en charge des questions d'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, le soutien régulier du service de la communication interne sur des campagnes de communication en faveur de l'égalité, de la lutte contre les stéréotypes sexistes, sur la mise en valeur des femmes dans les métiers techniques a participé à la diffusion des enjeux d'égalité auprès de tous les professionnels métropolitains.

2° - Axe 2 - De réelles avancées dans la promotion 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. Dix-neuf actions relèvent de cet axe avec, depuis 2018, de nombreuses avancées et notamment :

- recrutement /management : le travail engagé auprès des chargés de recrutement s'est poursuivi en 2019 et 2020 avec notamment la préparation d'un outil pratique d'aide au recrutement sans discrimination "Le guide recruter sans discriminer". De même, les valeurs de non-discrimination sont désormais intégrées dans le référentiel managérial de la Métropole,

- rémunération : si des écarts de rémunération persistent entre les femmes et les hommes, la refonte du régime indemnitaire menée en 2019 a permis un premier rééquilibrage. En effet cette refonte - qui s'est traduite par une revalorisation des filières sociales et médico-sociales, des emplois de catégorie B, et des postes sans autre primes - a bénéficié majoritairement aux femmes qui représentent en effet 92 % de la filière médico-sociale et 60 % des agents de catégorie B. Le rattrapage induit par cette réforme conduit à une hausse des rémunérations de près de 48 € en moyenne, pour les femmes, contre 20 € pour les hommes, toutes filières et catégories confondues.

Ont notamment été concernées :

- . 1 615 agentes en catégorie A, avec un gain moyen de 63 € par mois, parmi lesquelles 546 agentes en filière sociale, avec un gain moyen de 117 € par mois,
- . 762 agentes en catégorie B, avec un gain moyen de 76 € par mois, parmi lesquelles 562 agentes en filière administrative, avec un gain moyen de 89 € par mois,
- . 1 515 agentes en catégorie C, avec un gain moyen 17 € par mois, parmi lesquelles 550 agentes en filière technique, avec un gain moyen de 28 € par mois.

De plus, le régime indemnitaire de grade des médecins adopté en décembre 2018 a également été un dispositif favorable aux femmes, car cette profession compte 88 % de femmes dans les effectifs métropolitains.

L'ensemble de ces dispositions permet de réduire globalement les écarts de rémunération au sein de la collectivité, même si il reste encore des disparités entre la filière technique, à majorité masculine et les filières administratives, sociales et médico-sociales majoritairement féminisées.

- conciliation vie personnelle / vie professionnelle : cet aspect a été un axe fort des années 2018-2020 avec :

- . l'ouverture des 2 sites de conciergerie (1 200 inscrits),
- . l'expérimentation du télétravail (140 agents concernés en 2018 et 170 agent-es en 2019). Du fait de la crise liée à la Covid-19, ce déploiement a été plus important en 2020 et a dépassé le cadre de l'expérimentation prévue,
- . la rédaction d'un guide de la parentalité afin d'aider les parents et futurs parents à concilier au mieux carrière et vie de famille.

Suite au contexte de crise sanitaire, une enquête interne a été menée en juin 2020 afin d'identifier les difficultés rencontrées par les agents dans la conciliation des temps de vie, quelle que soit la situation des agents et des agentes (télétravail, présentiel, autorisation spéciale d'absence -ASA-) ; cette enquête a mis en lumière des difficultés plus importantes pour les femmes à concilier temps de travail et gestion du quotidien à domicile,

- prévention des violences sur les lieux de travail : grâce au déploiement des actions en faveur de la prévention des risques psycho-sociaux (sensibilisations, formations, etc.), mais aussi la mise en place du numéro vert, le sujet de lutte contre les violences sur les lieux de travail est mieux identifié, en témoignent également les différentes sollicitations individuelles traitées par la Mission diversité.

Une campagne de communication interne ciblée sur la lutte contre le sexisme ordinaire a ainsi été déployé en fin d'année 2020 sous la bannière "Sexisme, pas notre genre !" afin de sensibiliser les agents métropolitains.

3° - Axe 3 - Des politiques publiques à irriguer et valoriser davantage

La prise en compte des politiques publiques dans le cadre du plan d'actions a amorcé la prise en compte transversale de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les délégations métropolitaines.

En effet, l'ensemble des délégations est d'ores et déjà concerné par l'une des 14 actions de ce 3^{ème} axe et toutes les politiques publiques concernées connaissent déjà des résultats, matérialisés dans le rapport annuel en pièce jointe.

En 2019-2020, la prise en compte de l'égalité femmes-hommes s'est fortement adossée aux actions prévues dans le cadre du programme métropolitain des solidarités et dans le plan pauvreté, en particulier dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, ou dans le programme métropolitain pour l'insertion par l'emploi (PMI'e) pour ce qui concerne l'accès à l'emploi des femmes.

Ainsi, dans le domaine de l'emploi près de 5 700 femmes ont été accompagnées vers l'emploi dans le cadre des actions soutenues par le FSE de la Métropole.

Dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, la Métropole s'est engagée pour apporter une réponse transversale en matière de logement, de prévention, de formation, mais aussi en matière d'aide sociale à l'enfance, de protection maternelle et infantile, etc. La Métropole réserve ainsi 90 logements sociaux de façon prioritaire aux femmes victimes de violences, subventionne les associations du territoire qui travaillent dans ce domaine, et s'est récemment engagée dans la préfiguration d'une Maison des femmes aux côtés des partenaires associatifs et institutionnels.

Dans le domaine éducatif, la Métropole a inscrit l'égalité fille-garçon comme l'un des 3 sujets prioritaires dans le champ des actions éducatives qu'elle soutient via l'appel à projets annuel à destination des collèges de la Métropole. Une sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à l'égalité filles-garçons a également été réalisée auprès des nouveaux élus du Conseil métropolitain (COMET) des Jeunes lors de la séance plénière du nouveau mandat 2019-2021 en novembre 2019.

Concernant le public des 0-6 ans, le livret d'accompagnement de l'assistant-e maternel-le de la Métropole prend déjà 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. Les professionnels des maisons départementales métropolitaines (MDM) favorisent également l'implication des pères dans les actions touchant à la parentalité.

Enfin, dans le domaine de l'aménagement urbain, la Métropole a travaillé conjointement avec la Ville de Lyon sur un guide de l'égalité femme-homme dans les projets d'aménagement urbain.

III - Les perspectives pour la poursuite des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La Métropole, par ses compétences mais aussi à travers son organisation interne, dispose des capacités pour orienter les politiques afin de réduire les inégalités, et affirmer une culture de la non-discrimination sur son territoire. Elle peut s'appuyer en cela sur un socle réglementaire puissant, et c'est aussi l'occasion de répondre à de profondes attentes sociétales. En effet, dans une société plus permissive et exigeante, les citoyen-nes attendent des résultats de la part des pouvoirs publics, en matière d'égalité femme-homme comme en matière de lutte contre toute forme de discrimination. Les autorités publiques doivent ainsi être porteuses de valeurs communes et de rassemblement, pour des territoires ouverts et inclusifs, dont les actions profitent à toutes et tous.

En outre, la récente crise sanitaire a exacerbé les inégalités en particulier à raison du genre, mais aussi de l'origine. Cette crise a aussi valorisé de nombreux secteurs d'activité majoritairement féminins (santé, services à la personne, éducation, etc.), tout en pointant une fragilité accrue de ces salarié-es. Ce contexte oblige donc à prendre en compte de manière systématique la dimension du genre dans la conduite des futures politiques métropolitaines, que ce soit pour le territoire comme pour l'administration métropolitaine. Rappelons que 53 % des habitant-es de la Métropole sont des femmes qui doivent donc bénéficier des politiques publiques à hauteur de leur représentativité sur le territoire.

Si le plan d'actions 2018-2020 a permis de poser les bases d'une action métropolitaine en matière d'égalité femme-homme, et d'inscrire ce principe de façon très forte au sein de la politique RH, il s'agit aujourd'hui de franchir une étape supplémentaire avec un nouveau plan d'actions pour la période 2021-2023.

L'ambition de l'exécutif métropolitain pour les prochaines années vise à la fois la poursuite de l'action engagée mais aussi et surtout, le renforcement de l'implication métropolitaine dans les politiques publiques. Il s'agit de rendre plus lisible l'action en matière d'égalité femme-homme sur l'intégralité du territoire et de mieux coordonner l'action au sein des différentes délégations métropolitaines.

Le plan d'actions détaillé sera présenté au 1^{er} semestre 2021, il pourra s'organiser autour des 3 axes déjà définis dans le 1^{er} plan d'actions et reposera sur les orientations suivantes :

1° - En matière de culture commune

- poursuite d'une communication institutionnelle non stéréotypée,
- valorisation des parcours féminins et augmentation de la visibilité des femmes dans l'espace public (noms donnés aux équipements publics par exemple),
- mise en réseau des ressources de l'égalité sur le territoire (délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité -DRDFE-, communes, universités, etc.),
- développement de campagnes de communication grand public sur l'égalité/la diversité, notamment à l'occasion des dates clés (8 mars, 25 novembre, etc.),
- développement d'un événement structurant sur le territoire tous les 2 ans, décliné avec les communes et structures volontaires à l'échelle locale.

2° - En matière de politique RH

- poursuite de la lutte contre les agissements sexistes (dispositifs de signalement, communication, prévention, formation, etc.),
- diagnostic à poser et études à lancer sur la poursuite du travail sur le régime indemnitaire tout en s'attachant à préserver l'attractivité de la collectivité sur les métiers en tension, et dans le respect des capacités financières et juridiques de la collectivité,
- poursuite d'une réflexion sur l'organisation des temps de travail pour soutenir la parentalité des femmes et des hommes,
- recrutement et déroulement de carrière : attention particulière à l'exemplarité des recrutements au plus haut niveau / travail à mener pour permettre d'améliorer et d'offrir un déroulement de carrière aux métiers qui n'en disposent pas actuellement, notamment en facilitant les passerelles entre les filières et/ou directions (ex. agent d'entretien des collèges).

3° - En matière de politiques publiques

- rendre visible l'égalité dans les financements métropolitains : lancement d'une démarche de budgétisation sensible au genre, pour intégrer la prise en compte des besoins des femmes et des hommes du territoire dans les différentes politiques publiques métropolitaines,
- développement d'une priorité transversale sur la prise en compte du genre pour les tous prochains schémas métropolitains (développement économique, insertion, éducation, déplacements, etc.),
- lutte contre les stéréotypes et valorisation de la place des femmes dans le cadre des grands événements du territoire (journées de l'économie -JECO-, championnat du monde scolaire futsal International sport federation -ISF- en 2021, finale Worldskills en 2022 et 2023, etc.),
- renforcement des actions de prévention et de sensibilisation des jeunes en faveur de l'égalité fille-garçon, notamment par le biais des actions éducatives dans les collèges et dans les structures de jeunesse et renforcement du rôle du COMET jeunes sur ces questions,
- renforcement des actions en faveur de l'insertion et de l'entrepreneuriat féminin,
- amplification des actions en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences, en cohérence avec les orientations du programme métropolitain des solidarités (Maison des femmes, etc.),
- poursuite de la lutte contre le sans-abrisme, dans le cadre de l'initiative "logement d'abord" avec une attention particulière portée aux questions des violences faites aux femmes, aux questions d'hygiène, etc.,
- mieux associer les usagères à la définition et la mise en œuvre des principales politiques publiques métropolitaines :
 - . adapter les modalités de concertation pour favoriser la participation des femmes (horaire, lieux, etc.),
 - . constituer un focus groupe d'usagères pour organiser une concertation sur des projets métropolitains (aménagement notamment) ;
- intégrer la prise en compte de l'égalité dans le processus de contractualisation avec les communes.

IV - Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle

L'ensemble des indicateurs du rapport de situation comparée se trouve détaillé en partie III du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces éléments figurent également dans les bilans RH qui ont été présentés au CT lors de la réunion du 8 octobre 2020 ;

Vu ledit dossier ;

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

DELIBERE

1° - Prend acte des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2020 et notamment de l'évaluation du 1^{er} plan d'actions 2018-2020.

2° - Valide les orientations du prochain plan d'actions 2021-2023.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Reçu au contrôle de légalité le : 16 décembre 2020.