

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du 13 décembre 2021

Délibération n° 2021-0823

Commission principale : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commission(s) consultée(s) pour information : développement solidaire et action sociale

Commune(s) :

Objet : Rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - 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 26 novembre 2021

Secrétaire élu(e) : Monsieur Michaël Maire

Affiché le : jeudi 16 décembre 2021

Présents : M. Artigny, Mme Asti-Lapperrière, M. Athanaze, Mme Augey, M. Azcué, M. Badouard, M. Bagnon, M. Barla, Mme Baume, M. Ben Itah, Mme Benahmed, M. Benzeghiba, M. Bernard, M. Blanchard, Mme Boffet, Mme Borbon, Mme Bouagga, Mme Bramet-Reynaud, Mme Brossaud, Mme Brunel Vieira, M. Bub, Mme Burricand, M. Camus, Mme Cardona, Mme Carrier, M. Chambon, M. Charmot, M. Cochet, M. Cohen, Mme Coin, Mme Collin, M. Collomb, M. Corazzol, Mme Corsale, Mme Crédoz, Mme Crespy, Mme Creuze, Mme Croizier, M. Dalby, M. Da Passano, M. David, M. Debû, Mme Dehan, M. Doganel, M. Doucet, Mme Domain, Mme Dubot, Mme Edery, Mme El Faloussi, Mme Etienne, Mme Fontaine, Mme Fournillon, Mme Fréty, Mme Frier, M. Gascon, Mme Geoffroy, Mme Georgel, M. Geourjon, Mme Giromagny, 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, 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 Pouzergue, Mme Prost, M. Quiniou, M. Ray, Mme Reveyrand, Mme Roch, M. Rudigoz, Mme Sarselli, M. Seguin, M. Sellès, Mme Sibeud, M. Smati, Mme Subaï, M. Thevenieau, M. Uhlrich, Mme Vacher, M. Van Styvendael, M. Vergiat, Mme Vessiller, M. Vincendet, M. Vincent, Mme Vullien.

Absents excusés : Mme Zdorovtsoff (pouvoir à Mme Collin), M. Vieira (pouvoir à M. Badouard), Mme Sechaud (pouvoir à Mme Edery), Mme Saint-Cyr (pouvoir à M. David), Mme Runel (pouvoir à M. Gomez), M. Rantonnet (pouvoir à M. Quiniou), Mme Lecerf (pouvoir à M. Gomez), M. Kabalo (pouvoir à Mme Prost), M. Godinot (pouvoir à Mme Etienne), M. Girard (pouvoir à Mme Fontaine), M. Galliano (pouvoir à M. Da Passano), Mme Fontanges (pouvoir à M. Charmot), Mme Dupuy (pouvoir à M. Smati), Mme Dubois Bertrand (pouvoir à M. Maire), M. Diop (pouvoir à M. Legendre), M. Devinaz (pouvoir à Mme Reveyrand), Mme Delaunay (pouvoir à Mme Brossaud), M. Chihi (pouvoir à Mme Collin), Mme Charnay (pouvoir à M. Debû), Mme Chadier (pouvoir à Mme Sarselli), Mme Cabot (pouvoir à M. Bub), Mme Burillon (pouvoir à Mme Sibeud), M. Buffet (pouvoir à Mme Pouzergue), M. Brumm (pouvoir à M. Collomb), M. Boumertit (pouvoir à M. Groult), M. Blein (pouvoir à M. Da Passano), M. Blache (pouvoir à Mme Nachury), M. Barge (pouvoir à M. Cochet), Mme Arthaud (pouvoir à M. Millet).

Conseil du 13 décembre 2021**Délibération n° 2021-0823**

Commission principale : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commission(s) consultée(s) pour information : développement solidaire et action sociale

Commune(s) :

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

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

Le Conseil,

Vu le rapport du 24 novembre 2021, 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. Chaque année, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit ainsi être présenté devant les comités techniques, 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 (RH) en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité.

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.

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

La Métropole a ainsi adopté son premier plan d'actions triennal en faveur de l'égalité femmes-hommes lors du Conseil du 10 décembre 2018. Ce plan d'actions réunissait 54 actions dont les avancées et résultats positifs ont été présentés chaque année en Conseil. Le bilan final a été adopté lors du Conseil du 14 décembre 2020, au cours duquel fut également présenté les ambitions et orientations souhaitées par le nouvel exécutif métropolitain pour la période 2021-2023.

Le rapport annuel égalité femmes-hommes est le document annuel qui porte le cadre de l'action métropolitaine, en réunissant dans son contenu l'état des lieux, les enjeux, les actions réalisées et à mener pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

II - Le rapport égalité femmes-hommes 2021 et le plan d'actions 2021-2023

Ce rapport égalité femmes-hommes 2021 présente notamment :

- le rapport de situation comparé femmes-hommes 2020 qui dresse un état des lieux chiffré de l'égalité professionnelle à la Métropole (rémunération, évolution de carrière, formation, temps partiel, etc). Ces éléments figurent également dans le bilan RH qui a été présenté au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lors de la réunion du 1^{er} juillet 2021,
- un bilan des premières actions menées par le nouvel exécutif et les services de la Métropole en matière d'égalité femmes-hommes depuis septembre 2020,
- les orientations et actions pour les années 2021-2023 avec le nouveau plan d'actions 2021-2023.

Ce rapport a été présenté au CHSCT le 18 novembre 2021 et au comité technique le 23 novembre 2021.

III - Le plan d'actions 2021-2023

Si le plan d'actions 2018-2020 a permis de poser les bases d'une action métropolitaine en matière d'égalité femmes-hommes, et d'inscrire ce principe de façon 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 cette implication métropolitaine en faveur de l'égalité dans l'ensemble de ses politiques publiques. Il s'agit de rendre plus lisible l'action en matière d'égalité femmes-hommes sur l'intégralité du territoire et de mieux coordonner l'action au sein des différentes délégations métropolitaines.

Le plan d'actions 2021-2023 est décliné en 3 parties :

- partie 1 : agir pour mieux structurer cette action et diffuser une culture commune de l'égalité en interne et en externe,
- partie 2 : agir pour l'égalité professionnelle des agentes et agents de la Métropole,
- partie 3 : agir pour l'égalité de toutes les habitantes et tous les habitants.

Il comporte au total 84 actions réparties au sein des 20 orientations suivantes :

- concernant la gouvernance et la culture commune :

- . poursuivre la structuration de la démarche égalité femmes-hommes au sein de la Métropole,
- . communiquer, sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en interne,
- . sensibiliser aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en externe,
- . poursuivre la structuration de la démarche égalité femmes-hommes et soutenir les initiatives dédiées sur le territoire métropolitain,
- . lutter contre l'invisibilité des femmes ;

- concernant l'égalité professionnelle des agentes et agents de la Métropole :

- . valoriser et promouvoir la mixité professionnelle au sein des collectifs de travail,
- . lutter contre la discrimination sexiste au moment du recrutement et de l'évolution de carrière,
- . évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- . garantir à tous les agents un déroulement de carrière non discriminant et non précaire,
- . travailler vers une meilleure articulation des temps de vie,
- . prévenir les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ;

- concernant l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques métropolitaines :

- . soutenir un accès égalitaire à l'emploi et lutter contre l'emploi féminin précaire,
- . inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur des coopérations internationales,
- . promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers la culture, le sport et la vie associative,
- . promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'éducation,
- . lutter contre les violences faites aux femmes,
- . prise en compte des spécificités de genre dans la lutte contre la grande pauvreté ou vulnérabilité,
- . lutter contre le renoncement aux soins des femmes et contre les conduites à risque,
- . promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'action sociale,
- . proposer une Métropole accessible à toutes et à tous (habitat, logement, aménagement urbain, transport...) ;

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 2021.

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

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

| |
|---|
| Accusé de réception en préfecture : 069-200046977-20211213-270988-DE-1-1 Date de télétransmission : 16 décembre 2021 Date de réception préfecture : 16 décembre 2021 |
|---|