

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du **16 décembre 2019**

Délibération n° 2019-3981

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 2019

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

Rapporteur : Madame la Conseillère déléguée Rabatel

Président : Monsieur David Kimelfeld

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 164

Date de convocation du Conseil : mardi 26 novembre 2019

Secrétaire élu : Madame Elsa Michonneau

Affiché le : mercredi 18 décembre 2019

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

Absents excusés : MM. Philip (pouvoir à Mme Runel), Bernard (pouvoir à M. Eymard), Mme Balas (pouvoir à Mme de Lavernée), M. Bousson (pouvoir à M. Suchet), Mmes Iehl (pouvoir à Mme Perrin-Gilbert), Leclerc (pouvoir à M. Petit), MM. Martin (pouvoir à M. Girard), Moreton (pouvoir à M. Jeandin), Piegay (pouvoir à M. Germain), Sannino (pouvoir à Mme Laurent).

Absents non excusés : MM. Vesco, Aggoun, Genin, Passi.

Conseil du 16 décembre 2019**Délibération n° 2019-3981**

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 2019**

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

Le Conseil,

Vu le rapport du 21 novembre 2019, 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, 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). Les bilans ressources humaines (RH), comportant l'ensemble des données chiffrées en matière d'égalité femmes-hommes, ont été présentés en séance commune comité technique/comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CT/CHSCT) de la Métropole de Lyon le 2 juillet 2019.

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 1^{ère} 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. 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 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 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a introduit, à l'article L1111-4 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 recherche de plus d'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous. Une prise de conscience de la persistance de disparités et de l'existence de stéréotypes freinant la progression de l'égalité est une 1^{ère} étape vers la construction d'une Métropole plus égalitaire. La recherche de plus d'égalité entre les femmes et les hommes est un projet qui s'inscrit dans la durée et interroge tous les domaines d'intervention de la collectivité, tant dans les politiques RH que dans chacune des politiques publiques portées.

C'est ainsi qu'un plan d'actions triennal a été élaboré en 2018, avec une présentation lors du CT du 18 octobre 2018, et un vote en Conseil de la Métropole le 10 décembre 2018.

II - Principales avancées 2018-2019 à la Métropole en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le plan d'actions 2018-2020 s'articule autour de 3 axes (culture commune, RH, politiques publiques) et comporte 54 actions réparties au sein de 17 orientations. On constate que, fin 2019, l'ensemble des 17 orientations comporte au moins une action ayant démarré et plusieurs sont d'ores et déjà réalisées.

1° - Axe 1 - Une culture commune à consolider

Les actions engagées en matière de culture commune ont été étayées par le déploiement de l'enquête à destination de tous les agents, afin de donner de la visibilité à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et à son portage au sein de la collectivité.

Le travail engagé dans le cadre du dialogue social au sein de l'instance de la diversité permet aussi de diffuser des éléments de culture commune sur le sujet.

Par ailleurs, le soutien régulier de la communication interne sur la mise en valeur des femmes dans les métiers techniques contribue à valoriser le travail de femmes dans des secteurs traditionnellement masculins, et inversement avec des agents hommes dans les secteurs féminins.

Enfin, la signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, prévue d'ici fin 2019, permettra d'ancrer dans la durée l'engagement de la collectivité en interne et en externe. Ce texte, déjà signé par 1 600 collectivités sur le continent européen, vise à inciter les pouvoirs publics locaux à développer l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois au sein de leurs organisations, mais aussi dans les différentes politiques publiques, y compris dans le cadre de la commande publique.

2° - Axe - Des actions à amplifier 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 des collectifs. Plusieurs avancées remarquables ont ainsi eu lieu en 2018 et 2019 :

- conciliation vie personnelle-vie professionnelle :

. l'ouverture des 2 sites de conciergerie (1 200 inscrits) et l'expérimentation du télétravail (140 agents concernés) constituent 2 éléments majeurs,

. la formalisation d'une charte pour le droit à la déconnexion, afin de permettre aux outils numériques de faciliter le travail, sans empiéter sur la vie personnelle des agents,

- les ateliers pour concilier vie personnelle et vie professionnelle ;

- rémunération : avec la refonte du régime indemnitaire, ce sont majoritairement les femmes qui ont bénéficié des mesures sectorielles (médecins, agents de la filière médico-sociale, agents en catégorie B, agents en catégorie C sans prime au préalable). 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. Seront notamment 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 de 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 est également un élément favorable aux femmes, car cette profession compte 88 % de femmes dans les effectifs métropolitains.

L'ensemble de ces dispositions permettra de réduire globalement les écarts de rémunération au sein de la collectivité, mesuré en 2017 à 2 % en défaveur des femmes, toutes filières et catégories confondues, sur les agents à temps complet ;

- recrutement : le travail engagé auprès des chargés de recrutement grâce à l'intervention de la conseillère du défenseur des droits va se poursuivre afin d'intervenir sur tous les champs de la discrimination ;

- 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 commence à être identifié, en témoignent également les différentes sollicitations individuelles traitées par la mission diversité.

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 2 juillet 2019.

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

La diversité des politiques publiques identifiées dans le cadre du plan d'actions est déjà un signal de la prise en compte transversale de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, l'ensemble des délégations est concerné par au moins une action, et toutes les politiques publiques concernées connaissent déjà des résultats, qui sont matérialisées dans le rapport annuel joint au dossier. La prise en compte de l'égalité femmes-hommes peut également s'adosser aux actions prévues dans le cadre du programme métropolitain des solidarités, en particulier dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes, ou sur le programme métropolitain pour l'insertion par l'emploi (PMI'e) en ce qui concerne l'accès à l'emploi des femmes.

De plus, l'année 2019 a été largement marquée, au plan national et plus encore sur le territoire métropolitain, par les actions autour de la Coupe du Monde de football féminin, ce qui a donné une grande visibilité à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du sport, mais également plus largement dans la société. En témoignent ainsi les différentes conférences organisées en marge de l'événement. La dynamique enclenchée à cette occasion gagnera à être poursuivie, en particulier au sein d'autres sports comme le rugby, dans la dynamique des actions entreprises notamment par le Lou Rugby qui mise sur le renforcement du nombre de ses licenciées.

III - Les perspectives 2020 pour la poursuite des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Suite à cette 1^{ère} évaluation, il est proposé de cibler particulièrement quelques actions au titre de l'année 2020, en plus de la poursuite des objectifs des 54 actions inscrites au plan d'actions. En effet, s'agissant d'un plan d'actions dynamique et évolutif, certaines thématiques pourraient être particulièrement opportunes à traiter en 2020 et ce, au sein de chacun des 3 axes du plan d'actions.

1° - En matière de culture commune

L'enjeu du renforcement d'une culture commune de l'égalité au sein de la Métropole et sur le territoire pourra être décliné en 2020, dans le cadre d'une campagne de communication suite aux résultats de l'enquête tous agents déployée en septembre-octobre 2019. Ainsi, en fonction des préoccupations, mais aussi de possibles idées reçues, des actions ciblées de communication pourront être proposées.

L'année 2020 va également être celle du renouvellement d'un certain nombre de documents-cadre de la collectivité. Il est proposé de prendre en compte systématiquement l'égalité femmes-hommes dans ces outils, à l'instar du prochain programme pluriannuel du fonds social européen (FSE), du programme de travail de

l'Observatoire partenarial en économie de l'agence d'urbanisme (OPALE), ou de l'évaluation à venir du schéma métropolitain des enseignements artistiques.

2° - En matière de politique RH

Après les avancées réalisées en 2019, l'année 2020 pourra permettre d'amplifier les travaux sur le recrutement sans discrimination. Ainsi, il est prévu la formalisation d'un outil à destination de l'ensemble des chargés de recrutement et des managers, sur les bonnes pratiques tout au long du processus de recrutement pour éliminer les discriminations directes et indirectes. En effet, le recrutement est une étape clé dans la vie de la collectivité et la lutte contre les discriminations, notamment à raison du genre, est un levier d'amélioration des recrutements (élargissement des candidatures, facteur de motivation en interne, renforcement de l'attractivité de la collectivité en externe).

Par ailleurs, si les actions en faveur de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ont largement avancé en 2019, on constate que le rééquilibrage est à poursuivre concernant la parentalité. C'est pourquoi un guide de la parentalité sera établi afin de mieux informer les mères mais aussi les conjoints sur les incidences professionnelles des évolutions liées à la vie de famille (départ et retour de congé maternité, temps partiel, congé parental, etc.). Il s'agit d'inciter les conjoints à s'investir aux côtés des mères afin de répartir les prises de temps partiels, de congés parentaux, tout en accompagnant les managers sur ces évolutions au sein des collectifs de travail.

3° - En matière de politiques publiques

En complément des actions d'ores et déjà inscrites au plan d'actions, il est proposé de déployer des actions dans le champ de l'éducation au sens large, en prenant appui sur 2 compétences majeures de la Métropole, à savoir les actions éducatives auprès des collégiens et l'intervention auprès des 0-6 ans dans le cadre de la protection maternelle et infantile (PMI).

En matière de politique éducative, une sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à l'égalité filles-garçons a été réalisée auprès des nouveaux élus du Conseil métropolitain des jeunes (COMET) lors de la séance plénière du nouveau mandat 2019-2021 en novembre 2019. L'égalité entre les filles et les garçons sera à nouveau au cœur de l'appel à projets diffusé chaque année auprès des établissements publics et privés du territoire. L'année 2020 sera aussi la 1^{ère} année pleine de déploiement de l'exposition "L'égalité filles-garçons, parlons-en !" et qui a déjà été diffusée dans une Maison de la Métropole (MDM), un collège et un Centre de planification et d'éducation familiale (CPEF) depuis octobre 2019.

Concernant le public des 0-6 ans, le livret d'accompagnement de l'assistant maternel 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 MDM favorisent également l'implication des pères dans les actions touchant à la parentalité. Au cours de l'année 2020, un travail complémentaire sera engagé avec les professionnels de la PMI pour, notamment, échanger sur les pratiques du jeu sans stéréotype.

IV - Financement du FSE pour soutenir la démarche de la Métropole en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Suite à l'adoption du plan d'actions 2018-2020, une demande de subvention a été formalisée auprès du FSE dans le cadre de l'appel à projets lancé par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Auvergne-Rhône-Apes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La demande portait sur le financement de postes de chargées de mission (égalité et qualité de vie au travail), ainsi que sur la conciergerie, pour les années 2019 et 2020.

Après instruction des services de l'État, il convient à présent de permettre la bonne exécution de cette subvention, d'un montant prévisionnel de 285 586,80 €, sur un coût total de 575 173,60 €, en autorisant monsieur le Président à signer l'ensemble des documents nécessaires à sa mise en œuvre ;

Vu ledit dossier ;

Ouï 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 2019 et, notamment, de la 1^{ère} évaluation du plan d'actions 2018-2020 et des orientations pour l'année 2020.

2° - Autorise monsieur le Président à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de la subvention du FSE au titre du projet "Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes".

3° - Les recettes prévisionnelles correspondantes pour soutenir la démarche de la Métropole seront imputées sur les crédits à inscrire au budget principal - exercices 2020 et suivants - chapitre 74 - opération n° 0P28O2406.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Reçu au contrôle de légalité le : 18 décembre 2019.