



RAPPORT SUR LA SITUATION  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
ANNÉE 2020



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	3
<b>La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	4
A) Caractéristiques démographiques.....	4
B) Emploi.....	5
C) Déroulement de carrière .....	6
D) Rémunération.....	6
E) Temps de travail.....	7
<b>Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014</b> .....	8
A) Par l'action des services municipaux.....	8
Direction des sports .....	8
Direction des affaires culturelles.....	8
Direction des âges de la vie.....	8
Direction de la politique de la ville.....	9
B) A travers la commande publique .....	13

## Introduction

L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. ».

L'article D.2311-16 du CGCT précise que le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du bilan social.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sources documentaires :

Bilan social 2018 de la collectivité (base effectifs 2017)

DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2018 (effectifs 2016)

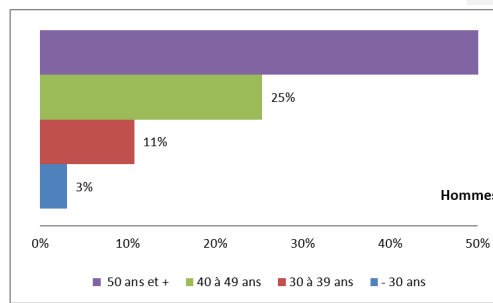
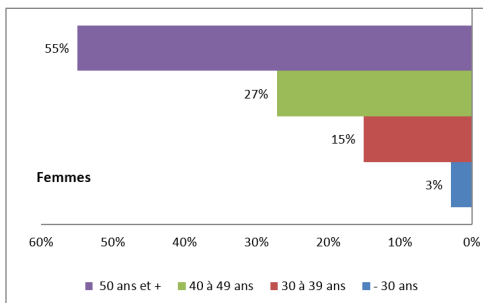
# La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## A) Caractéristiques démographiques

Titulaires	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	95	55%	79	61%
40 à 49 ans	47	27%	33	25%
30 à 39 ans	26	15%	14	11%
- 30 ans	5	3%	4	3%
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

Age moyen des agents titulaires :

Femmes 48.7 ans,  
Hommes 52.3 ans



- Au niveau national, dans la FPT:
- Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
  - Part des plus de 50 ans : femmes: 33,9 %  
hommes: 33,4 %
  - Age moyen : femmes: 45,3 ans  
hommes: 45 ans
  - Taux de féminisation : 61%

## B) Emploi

Titulaires et non-titulaires emplois permanents, par filières

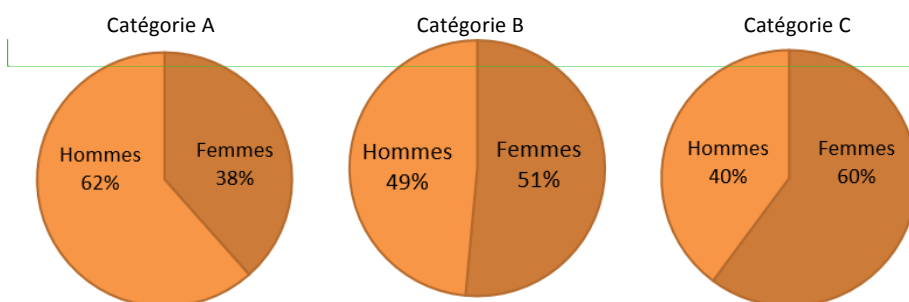
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	76	23	99	77%	23%
technique	37	87	124	30%	70%
animation	4	5	9	44%	56%
culturelle	22	17	39	56%	44%
médico-sociale	43	0	43	100%	0%
sportive	0	5	5	0%	100%
police municipale	2	4	6	33%	67%
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>141</b>	<b>325</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>

Part des titulaires et non titulaires (emplois permanents et temporaires)

	Femmes	Hommes
Titulaires	173	130
Non-titulaires	59	37
<b>% Titulaires par sexe</b>	<b>75%</b>	<b>78%</b>

Répartition par catégorie (titulaires et contractuels sur emplois permanents)

	Femmes	Hommes
cat A	10	16
cat B	35	33
cat C	139	92



Jean Marc Baudin 13/1/y 18:51

**Commentaire [1]:** Peut-être légèrer les camemberts même si on devine que c'est dans l'ordre les A puis B puis C

➤ Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes  
 cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes  
 cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes  
 Filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes  
 Filière animation: 72% de femmes / 28 % d'hommes  
 Filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes  
 Filière médico-soc: 95% de femmes / 5 % d'hommes  
 Filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes  
 Filière sécurité-police: 23% de femmes / 77 % d'hommes

### C) Déroulement de carrière

#### Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	9		0%	12		0%
cat B	25	3	12%	27	3	11%
cat C	139	31	22%	91	12	13%
<b>Ensemble</b>	<b>173</b>	<b>34</b>	<b>20%</b>	<b>130</b>	<b>15</b>	<b>12%</b>

#### Promotions internes

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
<b>Ensemble</b>	<b>173</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>130</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>

### D) Rémunération

#### Salaires bruts mensuels moyens (par ETP)

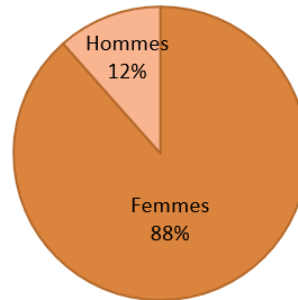
		cat A	cat B	cat C	Moyenne toutes catégories confondues
Femmes	Tot.sal bruts	331 344 €	651 893 €	3 382 387 €	4 365 624 €
	<b>moyenne</b>	<b>3 367 €</b>	<b>2 470 €</b>	<b>2 116 €</b>	<b>2 227 €</b>
Hommes	Tot.sal bruts	483 203 €	893 128 €	2 478 118 €	3 854 449 €
	<b>moyenne</b>	<b>3 777 €</b>	<b>2 995 €</b>	<b>2 269 €</b>	<b>2 539 €</b>

## E) Temps de travail

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

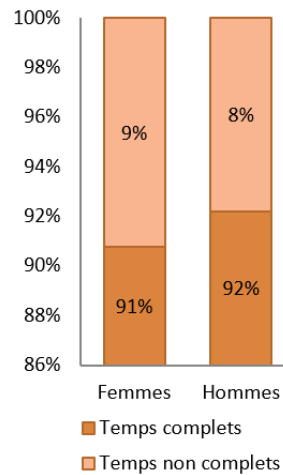
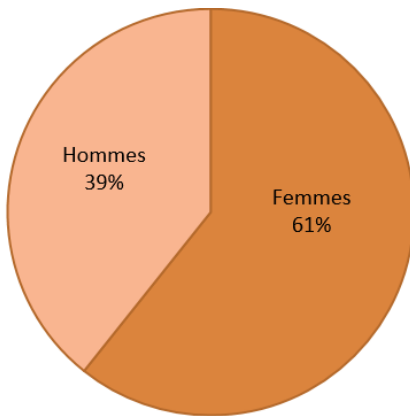
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	1
	Temps complet	8	15
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
Catégorie B	Temps partiel	4	1
	Temps complet	31	32
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>33</b>
Catégorie C	Temps partiel	17	1
	Temps complet	122	91
	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>92</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	23	3
	Temps complet	161	138
	<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>141</b>

### Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Temps non complets (titulaires et contractuels sur emplois permanents)

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	167	130	91%	92%
Temps non complets	17	11	9%	8%
<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



- Au niveau national, dans la FPT:
- 29% des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes
  - en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
  - en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
  - en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

## Les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article 1er de la loi du 4 août 2014

### A) Par l'action des services municipaux

#### Direction des sports

Action: Femmes et activités physiques et sportives, projet piloté par l'OSG en partenariat avec la ville de Givors

Objet: permettre l'accès des équipements sportifs aux femmes éloignées de toutes pratiques sportives

Constat: Une grand nombre de femmes ne pratiquent pas d'Activités Physiques et Sportives en raison de contraintes familiales ou culturelles: enfants en bas âge, horaires d'accès "clubs" en soirée, pratiques compétitive ...

Déroulement : mise en place de créneaux dans les équipements en matinée ou après-midi en même temps que le temps scolaire, avec une pratique douce autour du self défense (1ere approche), et une découverte des autres activités par l'intervention de tous les clubs de Givors.

Finalité: socialisation, santé, confiance en soi, ouverture

#### Direction des affaires culturelles

L'ensemble de l'animation culturelle prend en compte les objectifs suivants :

- Tendre à la plus grande parité possible entre homme et femme dans nos programmations Théâtre et Mostra. A titre d'exemple, cette saison, parité totale dans la programmation de La Mostra : 4 artistes femmes et 4 artiste hommes exposé-e-s.
- Aborder la question de la place des femmes dans la société. C'est notamment le cas avec l'exposition de La Mostra qui a été inaugurée le samedi 14 janvier 2020: une artiste qui à partir d'objets dits d'art populaire produits essentiellement par les femmes tels que les canevas, interroge la mémoire enfouie du travail des femmes, pour mettre en avant son rôle et sa place dans l'histoire de notre société (et dans notre cas de la ville). A l'occasion de cette exposition, recueil de témoignages matériels et immatériels dans la droite ligne de la démarche "Aux archives citoyennes" conduite par les Archives nationales et dont l'historienne Michèle Perrot est la marraine.
- Poser la question de l'égalité des rapports entre les hommes et les femmes fait aussi partie des axes de la programmation du festival Les Hommes Forts. Homme est ici entendu au sens de genre humain et le festival renvoi à la question de ce que signifie aujourd'hui être un-e homme/femme fort-e au regard des évolutions de la société, de ses problématiques et de la manière dont collectivement nous pouvons agir pour faire évoluer les choses.

#### Direction des âges de la vie

Contexte : Des temps forts sont proposés pour se retrouver et échanger, dans la compréhension réciproque et le respect des différences, afin de faire vivre les belles valeurs dont la ville de Givors est porteuse, à travers un programme annuel riche et varié : des rencontres, des débats sur la citoyenneté, de la danse et du cinéma.



Un plan territorial 'soif de la république' s'inscrit ainsi dans la continuité de la démarche et va donc faciliter les luttes contre les discriminations et promouvoir l'équité entre les filles et garçons, la citoyenneté et le vivre ensemble.

Mise en œuvre : Depuis 2011, la commune de Givors s'est tournée vers le champ éducatif et socio-éducatif dans le cadre d'un travail partenarial, non seulement avec les acteurs de l'éducation nationale mais aussi avec les acteurs associatifs du territoire et les services municipaux pour développer des actions de citoyenneté avec une approche systémique du traitement de la question des discriminations et de l'égalité filles-garçons.

- Expos, 'Egalité parlons en'
- Le jeu Géant : Filles et Garçons : Question de Respect.
- Formation des intervenants
- Spectacles (théâtre...)
- Tournois sportifs.
- Journée de la femme.
- Justice CLSPD : Protocole tendant à améliorer l'accueil des victimes de violences conjugales et à renforcer leur protection et à mieux coordonner les actions conduites par les différents intervenants.

Suivi : Mise en place des actions concrètes d'informations ou de formation sur l'égalité des filles et des garçons, la lutte contre les discriminations, la prévention, pour l'égalité des chances avec une sensibilisation à l'éducation aux médias et à la lutte contre la propagation de la haine sur internet.

900 Femmes et 800 hommes à partir de 12ans ont participé aux actions sur Givors en 2019.

La programmation d'actions bénéficie aux femmes et aux hommes.

#### Direction de la petite enfance et de la jeunesse

- Formation de toute l'équipe du pôle petite enfance par le CIDFF sur les violences faites aux femmes (étude de situation, repérage et savoir réorienter...).
- Labellisation « Crèche à vocation d'insertion professionnelle » (dont le critère n°1 est famille monoparentale).
- Attention particulière à ne pas « genrer » les jeux chez les tous petits en structure d'accueil.
- Implication des 2 parents dans la garde de leur enfant au sein du ppe.

Dans le cadre de la semaine de la citoyenneté et du vivre ensemble aujourd'hui "Soif de République" :

- Actions dans les collèges sur l'égalité fille / garçon
- Mise à disposition des collèges d'une exposition " égalité parlons-en ! ".

#### Direction de la politique de la ville

1. CIDFF - Femme, Mère, le chemin vers l'autonomie - Prendre en compte la vie personnelle et familiale dans le parcours d'insertion sociale et professionnelle (dans le cadre du contrat de ville - action débutée mi 2018 et toujours en cours)

Objectifs :

- Promouvoir l'égalité F/H en permettant aux femmes l'accès à leurs droits
- Favoriser la participation citoyenne des femmes
- Permettre un premier niveau d'accompagnement collectif vers l'emploi pour des publics dont le droit commun n'est pas adapté du fait de la multiplicité des freins périphériques
- Agir en collectif sur les freins à l'emploi pénalisant le public féminin : organisation des temps de vie, séparation mère-enfant

- Elargir les choix professionnels des femmes afin de leur permettre de se positionner sur des métiers plus rémunérateurs et à temps plein

A destination du public, l'action comporte deux volets : une permanence vie personnelle et familiale (VPF) sur rdv toutes les semaines et deux sessions d'une action collective "Femme, Mère, le choix de l'emploi" de 23 ateliers.

La permanence VPF permet d'aborder les questions liées à la vie personnelle et familiale : crise conjugale, violences, santé, parentalité et difficultés éducatives, confiance en soi...

L'action collective "Femme, Mère, le choix de l'emploi" comporte 23 ateliers collectifs. Basée sur une animation interactive, elle offre aux participantes de "prendre le temps" de réfléchir et d'échanger entre elles sur leur projet tout au long des ateliers. Les thématiques des ateliers sont les suivantes : la cohésion de groupe comme outil de réussite du stage et de l'apprentissage du vivre ensemble, l'articulation des temps de vie (notion de temps, visualiser son temps, mieux s'organiser, donner la priorité aux priorités), la séparation mère-enfant, l'accès aux droits, l'égalité et la citoyenneté, la gestion du stress et la pratique sportive, la sensibilisation à l'élargissement des choix professionnels, définir des pistes de projet ...

La mobilisation du public se fait en lien avec les travailleurs sociaux CAF et MDM et par les référents insertion.

2. CIDFF - Egalité et Citoyenneté : sensibilisation à l'égalité F/H et à la lutte contre les violences dans les établissements scolaires ( dans le cadre du contrat de ville demande nouvelle faite pour 2020)

Objectif : Promouvoir un changement progressif des attitudes et des comportements pour prévenir les comportements et violences sexistes. Ils s'articulent autour des questions de l'égalité, de la citoyenneté (dont la laïcité), à la prévention des violences auprès d'élèves de primaires, de collèges et de lycées.

Axe écoles primaires: Il s'agit de proposer des séances de sensibilisation sur l'Egalité et la Citoyenneté pour les élèves de primaire pour les informer sur leurs droits/devoirs, sur les valeurs de la république. Il s'agit d'articuler l'identité et la citoyenneté afin de mieux vivre ensemble. Il s'agit également d'amener ce public à engager une réflexion sur le statut des femmes et des hommes dans la vie familiale et professionnelle, ceci dans une perspective d'égalité fille/garçon.

Cette réflexion questionnera le public jeune sur les stéréotypes, les comportements « appris », les rôles sexués et leur influence en termes de rupture du respect mutuel garçon – fille avec des outils adaptés.

Axe collèges/lycées : Il s'agit de proposer des séances de sensibilisation et de prévention sur les violences sexistes et le harcèlement sexiste et sexuel en établissement scolaire.

Ces séances permettront :

- De travailler sur les définitions (sexisme, violences sexuelles, consentement...), les stéréotypes de genre ;
- De rappeler la loi ;
- De lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel en milieu scolaire ;
- De présenter les structures du territoire vers qui les victimes peuvent s'orienter ;
- De travailler sur le cyber harcèlement.

3. CIDFF - Travailler en réseau avec les professionnel.le.s sur le territoire sur la thématique des violences conjugales et intrafamiliales (subvention de droit commun de la ville de Givors en 2019 et de nouveau sollicitée en 2020)

#### Objectifs :

Cette action à destination des professionnel.le.s du territoire a pour objectif de développer une réflexion commune sur la question des violences, voir, une culture commune.

Dans ce cadre, cette action se décline selon trois axes :

- Des actions de sensibilisation et formation à destination des professionnel.le.s
- Un groupe de travail avec les professionnel.le.s pour identifier l'ensemble des acteurs du territoire qui interviennent sur cette thématique et de savoir qui fait quoi ? quand ? Comment ?
- Avoir un rôle d'appui aux partenaires locaux concernant des situations de femmes victimes de violences.

#### Description :

Suite au diagnostic de territoire sur l'égalité Femmes-Hommes et les violences conjugales et intrafamiliales, réalisé par le CIDFF en 2013/2014, il a été mis en place « l'axe 1 » à savoir faire travailler les professionnel.le.s en réseau c'est-à-dire de remettre du lien entre les professionnel.le.s concerné.e.s par cette thématique et d'identifier pour chacun.e les champs et les cadres d'interventions. Ce travail de réseau permettra ensuite de répondre de façon adaptée et la plus juste possible aux victimes qui se présentent.

L'action se décline sur trois axes :

- 1er axe : des actions de sensibilisation et de formations à destination des professionnel.le.s. Il est proposé de mettre en place 3 journées (pour 15 personnes) qui peuvent se répartir de la manière suivante et qui sont définies avec les services de la Ville.
- 2ème axe : en lien avec le coordinatrice CLSPD et le service politique de la ville, animer un groupe de travail avec les professionnel.le.s concerné.e.s
- 3ème axe : Etre un appui pour les professionnel.le.s vis-à-vis de situations de femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Cette action peut proposer des échanges avec les professionnel.le.s et également intervenir directement auprès de victimes dans le cas de situations complexes par des entretiens d'accompagnement.

4. Soutien aux professionnel.le.s et interventions auprès de groupes constitués sur le volet emploi/insertion (subvention de droit commun de la ville de Givors en 2019 et resolicitée en 2020)

#### Objectifs :

Intervenir auprès des structures d'insertion du territoire qui accueillent des femmes en accompagnement emploi/insertion sur les freins récurrents qu'elles rencontrent.

#### Description :

Sur le territoire de Givors, les données statistiques disponibles montrent que 11,5% des ménages sont des ménages monoparentaux dont 84,4% sont des femmes.

L'indicateur « monoparentalité » est à souligner dans la mesure où le fait d'élever un enfant seul.e peut avoir des conséquences en matière d'insertion, de pauvreté financière ou de difficultés de mode de garde.

Par ailleurs, le taux de chômage des femmes sur Givors est de 21,7% (Insee 2015) et celui des hommes de 18,2%

Les femmes en recherche d'emploi font face à des freins à l'emploi récurrents liés :

- à l'organisation des temps de vie, freins encore plus présents chez les femmes seules avec enfants
- aux difficultés de séparation mère-enfant, souvent dues à des ruptures de vie ou à des histoires de vie

- à des choix professionnels très resserrés sur quelques secteurs d'activités dont les secteurs des services à la personne ou le nettoyage, secteurs qui proposent le plus souvent des temps partiels et de faibles rémunérations (le SMIC) donc difficile de sortir de la précarité.

L'action comprend des interventions auprès de groupes constitués au sein des structures d'accompagnement autour des thématiques suivantes :

- L'Egalité Femmes/hommes
- L'organisation et la gestion des temps de vie
- L'élargissement des choix professionnels

Au total, sont proposés 8 ateliers collectifs auprès de groupes de femmes, à répartir sur les structures qui interviennent sur l'accompagnement professionnel.

5. Programme partenarial Le MAS – CIDFF Rhône d'accueil, de protection, d'accompagnement et d'hébergement / logement de femmes avec ou sans enfants en situation de vulnérabilité sur la commune de Givors (dans le cadre du plan pauvreté de l'Etat et d'un AAP de la Métropole de Lyon action débutée fin 2019)

Le projet est un projet partenarial Le MAS – CIDFF, avec le concours de la Ville de Givors et Lyon Métropole Habitat, déposé dans le cadre de la Stratégie Nationale de Prévention et de Lutte Contre la Pauvreté.

Il a obtenu une subvention d'un montant de 63000€ pour 2020.

Le projet s'adresse à :

- Des femmes seules avec enfants en attente d'hébergement (1/4 des demandes MVS),
- Des femmes en situation de maternité pouvant accentuer le besoin immédiat d'habitat - femmes enceintes, jeunes mères venant d'accoucher et sortant de maternité,
- Des femmes victimes de violences conjugales

Les objectifs sont les suivants :

- Développer l'accueil des femmes avec ou sans enfants en grande précarité / vulnérabilité par une action renforcée de l'aller vers.
- Héberger, loger et mettre en sécurité des femmes seules ou avec leurs enfants
- Soutenir l'accès aux droits et la restauration des capacités des femmes et des enfants
- Coordonner les partenariats

Les objectifs quantitatifs sont d'assurer une prise en charge minimum de 20 femmes avec ou sans enfant en file active, soit :

- 8 femmes seules ou avec leurs enfants hébergées ou logées et accompagnées en file active,
- 12 femmes seules ou avec leurs enfants accompagnées hors hébergement en file active, dans le prolongement des accueils en logement pour des femmes dont la situation nécessite une continuité de leur étayage social, psychologique, et/ou juridique.

Jean Marc Baudin 13/1/y 18:48

Commentaire [2]: Ou le mot est en trop ou la phrase est mal formulée ?

## B) A travers la commande publique

L'accès aux marchés publics et aux partenariats public-privé est refusé aux entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle. Cette obligation s'applique aux contrats conclus depuis le 1er décembre 2014. Les personnes qui ont été condamnées pour des motifs liés à la discrimination (art. 225-1 du code pénal) et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 1146-1, L. 1142-1 et L. 1142-2 du Code du travail) ne peuvent pas soumissionner à un marché public.

L'entreprise qui souhaite accéder à un marché public ou à un contrat de concession de travaux public, mais aussi aux contrats de partenariats ou aux délégations de services publics, doit respecter ses obligations en matière d'égalité professionnelle c'est à dire :

- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ;
- Avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ne peuvent donc soumissionner à un contrat de la commande publique, les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès lors que les deux conditions suivantes sont réunies :
  - Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation, la négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail n'a pas été menée ;
  - A la date à laquelle les personnes soumissionnent, elles n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation au regard de l'obligation de négociation fixée par cet article L. 2242-5.

En effet, l'employeur de 50 salariés et plus doit engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (article L. 2242-5 du code du travail). Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, cette obligation de négociation s'applique uniquement dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.