



Rapport sur la situation en matière d'égalité Femme-Homme 2020 -2021



Présenté au Conseil municipal du 23 novembre 2020

| | |
|--|-----------|
| Préambule sur la mise à jour 2020 - 2021..... | 4 |
| Rappel du cadre légal pour la collectivité..... | 5 |
| Les ressources pour accompagner les collectivités locales..... | 6 |
| A – La gestion interne..... | 7 |
| <i>La gestion des ressources humaines.....</i> | <i>7</i> |
| Les conditions générales d'emploi..... | 8 |
| Les effectifs et les catégories..... | 8 |
| Les filières..... | 9 |
| Les comptes épargne temps (CET)..... | 11 |
| Les recrutements..... | 13 |
| Les promotions et avancements de grade..... | 14 |
| Les encadrements..... | 15 |
| Les rémunérations..... | 16 |
| L'accès à la formation professionnelle..... | 17 |
| Les conditions de travail..... | 18 |
| Les âges..... | 18 |
| Les absences..... | 21 |
| L'organisation du travail..... | 22 |
| Bien-être au travail..... | 22 |
| Temps de travail..... | 22 |
| Articulation vie professionnelle et vie personnelle..... | 22 |
| <i>La parité femme-homme dans l'exercice de la citoyenneté.....</i> | <i>23</i> |
| L'exécutif municipal..... | 23 |
| A Saint-Martin-d'Hères comme ailleurs, les délégations neutres sont alternativement portées par des femmes et des hommes : insertion-emploi, eau-énergie-environnement, évaluation des politiques publiques..... | 24 |
| Les commissions municipales..... | 24 |
| Les commissions consultatives du personnel suite aux élections de 2020..... | 24 |
| Commission Administrative Paritaire (pas de distinction entre les groupes hiérarchiques) :..... | 24 |
| Les représentations extérieures chiffres 2020..... | 25 |
| B. Le plan d'actions de la ville de Saint-Martin-d'Hères..... | 26 |
| <i>Synthèse des axes.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Axe 1- Lutter contre les stéréotypes à tous les âges de la vie au travers de démarches éducatives et/ou culturelles.....</i> | <i>27</i> |
| Objectif a : sensibiliser les publics à la question des stéréotypes et aux relations respectueuses entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons..... | 27 |
| Objectif b : former et informer les professionnel.le.s de la petite enfance et de l'enfance sur la question des stéréotypes liés au genre (jouets, lecture, manière de s'adresser aux enfants, etc.)..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| <i>Axe 2- Agir contre la précarité des femmes en faveur d'une plus grande autonomie personnelle et professionnelle.....</i> | <i>28</i> |
| Objectif a : agir en faveur de l'émancipation des femmes et jeunes filles..... | 28 |
| Objectif b : développer une meilleure articulation temps de vie / temps professionnel..... | 29 |
| Objectif c : prévenir la vulnérabilité parentale et soutenir les personnes dans leur rôle de parent..... | 29 |
| Objectif d : prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes..... | 30 |
| Objectif e : lutter contre le système prostitutionnel..... | 30 |
| <i>Axe 3- Veiller au développement de la place des femmes dans les pratiques sportives, culturelles ou de loisirs</i> | <i>31</i> |
| Objectif a : promouvoir le sport au féminin et l'engagement des femmes au sein des instances dirigeantes des clubs..... | 31 |
| Objectif b : promouvoir la culture au féminin, les femmes artistes et leurs œuvres..... | 31 |
| Objectif c : promouvoir l'égalité femme / homme au sein des associations à caractère sportif, culturel et autre..... | 32 |
| <i>Axe 4- Favoriser une meilleure présence des femmes sur l'espace public.....</i> | <i>33</i> |
| Objectif a : identifier les freins à la présence des jeunes filles et des femmes sur les espaces publics..... | 33 |
| Objectif b : intégrer la dimension de genre dans les projets d'aménagements urbains de la commune (service aménagement, Mission égalité, GUSP) | 33 |
| <i>Axe 5- Communiquer et donner de la lisibilité à l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femme/homme.....</i> | <i>34</i> |
| Objectif a : communiquer en interne afin d'informer ou sensibiliser les agent.e.s et les élu.e.s..... | 34 |
| Objectif b : communiquer auprès du public et des partenaires..... | 34 |

Préambule sur la mise à jour 2020 - 2021

Le service Politique de la ville – GUSP - Mission égalité, porte la démarche ; sous la responsabilité du maire et celle de la Direction Générale des Services. La méthode de travail repose principalement sur la participation des services, notamment sur le partage et la diffusion des informations relatives aux actions ou aux orientations et ce dans une approche intégrée et/ou spécifique. Cela permet de constituer un « tout » cohérent, capable de nous éclairer sur la situation à Saint-Martin-d'Hères.

Pour cette édition 2020-2021, il s'agit de la **troisième mise à jour** à la fois des données qui se recueillent annuellement et qui sont propres à **la gestion interne** (ressources humaines, instances démocratiques) et des données recueillies auprès des services qui portent des politiques publiques. Pour cette seconde partie, l'état des lieux de 2017 a permis de construire un plan d'actions selon des **axes stratégiques** dans lesquels se retrouvent l'ensemble des actions portées par la collectivité. Outre la mise à jour du plan d'action, un zoom sur les actions phares sera présenté ainsi que les nouvelles actions en perspective.

Comme les années précédentes, cette démarche est transversale et ne doit pas être vécue comme un travail supplémentaire mais une façon nouvelle de considérer les actions menées afin de poursuivre l'approche intégrée d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Rappel du cadre légal pour la collectivité

Loi du 4 août 2014 sur l'obligation faite aux collectivités locales de plus de 20 000 habitant-es de réaliser un rapport annuel. Loi renforcée par celle du 6 août 2019 relative à la transformation de l'action publique et par 3 décrets publiés en 2020 et afférents à la mise en œuvre de cette loi, qui entraîne pour les collectivités territoriales de nouvelles obligations, notamment la mise en place d'un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Signature par la Ville en février 2013 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics. Il prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de 4 axes :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- Le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique
- La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- La prévention des violences faites aux agent.es sur leur lieu de travail

Les ressources pour accompagner les collectivités locales

- **Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**

Chiffres clés – édition annuelle

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'Édition 2019 présente les dernières données statistiques sexuées dans les domaines de l'éducation et de la formation, de l'emploi, de la précarité, de la santé, de la culture, du sport, des violences faites aux femmes

- Rapport annuel sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

édition 2017 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

- **Centre Hubertine Auclair**

Centre francilien pour l'égalité femme / homme

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr>

- **Maison pour l'égalité femmes / hommes**

Grenoble Alpes Métropole – Echirolles

<http://www.maisonegalitefemmeshommes.fr>

- **Réseau d'acteurs métropolitain en faveur de l'égalité femme / homme**

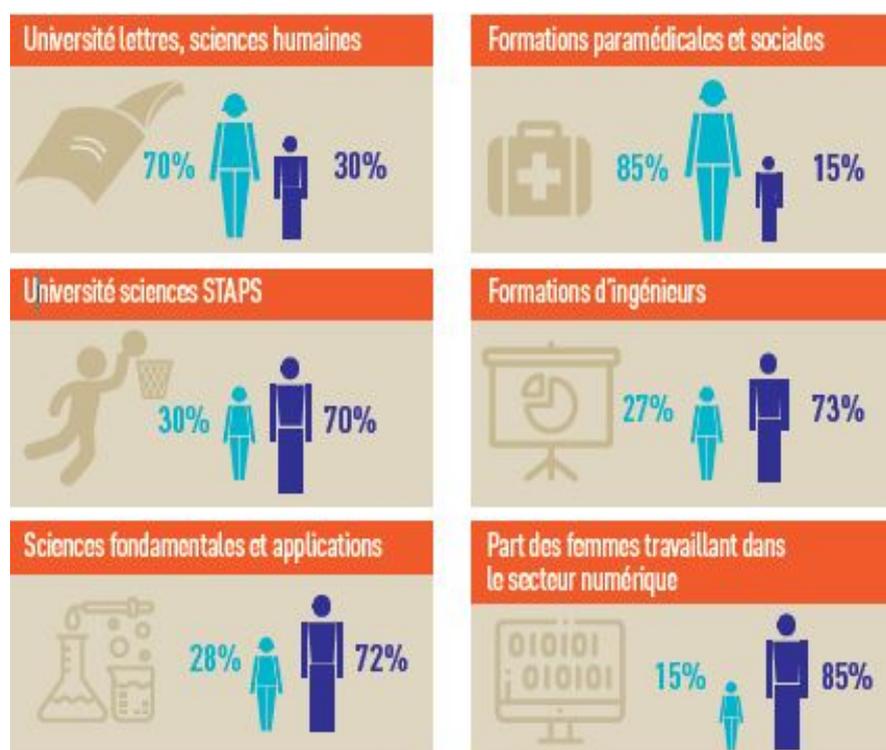


A – La gestion interne

Elle recouvre les ressources humaines mais également, lorsque les données sont disponibles, l'application de la parité F-H dans les instances démocratiques de la collectivité, les modes de gouvernance, la gestion financière, la commande publique et la communication interne et externe.

La gestion des ressources humaines

La Direction des Ressources Humaines pourvoit l'ensemble des données de cette partie qui permet de mesurer la situation comparée des femmes et des hommes et de mettre en évidence les situations d'inégalité. Toutefois, les collectivités locales sont assujetties au statut de la Fonction Publique Territoriale qui crée à la base **des inégalités fortes entre les filières et les cadres d'emploi**. L'importante sexualisation des métiers compris dans ces filières engendre les inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, pour les professions réglementées et notamment dans les filières sociales, de la petite enfance ou les métiers techniques, les cursus de formation sont dès l'origine fortement féminisés ou masculinisés, ce qui ne permet pas un rééquilibrage au moment du recrutement. Les collectivités ne peuvent agir qu'en marge de ce statut.



Comme l'illustre « Chiffres clés – 2018 », la question des métiers et donc des orientations des jeunes dans ces métiers se pose très fortement. Les actions entreprises au niveau national pour inverser les tendances sont encore loin de porter leurs fruits :

La gestion des ressources humaines regroupe les items suivants (Données 2019) :

- Les conditions générales d'emploi, comprenant des données sur les filières, les effectifs, la durée d'organisation du travail, les compte-épargne temps (CET), les embauches et départs, le positionnement et les promotions ; les rémunérations.
- La formation
- Les conditions de travail
- L'organisation du temps de travail

Pour information, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, issu d'un cycle de négociations en 2018 entre l'Etat et les organisations syndicales, n'a pas abouti à la majorité des voix des 6 organisations syndicales.

Les conditions générales d'emploi

Les effectifs et les catégories

Les effectifs ville par statut et catégorie – 2019

| | Statut | A | | | B | | | C | | | Total |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------|---------------|---------------|---------|---------------|---------------|---------|------------|
| | | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| Permanent | Titulaire | 74 | 20 | 94 | 93 | 45 | 138 | 307 | 176 | 483 | 715 |
| | Non titulaire | 9 | 3 | 12 | 12 | 13 | 25 | 16 | 1 | 17 | 54 |
| Temporaire | | 4 | 1 | 4 | 23 | 12 | 35 | 131 | 46 | 177 | 216 |
| Emplois solidarité Apprentis | | | | | | | | 3 | 7 | 10 | 10 |
| | Total | 86 | 24 | 110 | 128 | 70 | 198 | 457 | 230 | 687 | 995 |
| | En % | 78,18% | 21,82% | | 64,65% | 35,35% | | 66,52% | 33,48% | | |

Les effectifs CCAS par statut et catégorie - 2019

| | Statut | A | | | B | | | C | | | Total |
|-------------------|---------------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|------------|
| | | Femme | Homme | Total A | Femme | Homme | Total B | Femme | Homme | Total C | |
| Permanent | Titulaire | 19 | 4 | 23 | 10 | 1 | 11 | 52 | 5 | 57 | 91 |
| | Non titulaire | 11 | 1 | 12 | 1 | | 1 | 5 | | 5 | 18 |
| Temporaire | | 7 | 1 | 8 | 1 | | 1 | 10 | 4 | 14 | 23 |
| | Total | 37 | 6 | 43 | 12 | 1 | 13 | 67 | 9 | 76 | 132 |

Les effectifs de la collectivité sont en 2019 de **1127 personnes** (1137 en 2018) **avec 69,83% de femmes** dont :

- **67,43%** de femmes tous statuts confondus pour la ville (68% en 2018)
- **87,87%** de femmes tous statuts confondus pour le CCAS (87 % en 2018)

C'est une collectivité qui demeure majoritairement féminine et qui présente peu d'évolution depuis les données 2016 ; une masculinisation des effectifs serait à opérer lors des futurs recrutements afin de tendre vers l'équilibre F/H

A Saint-Martin-d'Hères, les femmes sont surreprésentées sur les catégories A et B par rapport à la moyenne nationale avec respectivement **79,18% en catégorie A versus 62% pour la moyenne nationale et 64,65% en catégorie B versus 63%**.

La surreprésentation des femmes au niveau du CCAS est liée à la féminisation encore très importante notamment des filières sanitaires et sociales et ce à toutes les échelles du territoire.

Les filières

Répartition des titulaires / filière pour la ville

| Filières | 2019 | | | % hommes dans la filière | % femmes dans la filière |
|-----------------------|------------|------------|------------|--------------------------|--------------------------|
| | H | F | total FH | % H | % F |
| Administrative | 25 | 180 | 205 | 12 % | 88 % |
| Animation | 16 | 16 | 32 | 50 % | 50 % |
| Culturelle | 11 | 26 | 37 | 30 % | 70 % |
| Médico-Sociale | 1 | 115 | 116 | 1 % | 99 % |
| Police municipale | 5 | 1 | 6 | 83 % | 17 % |
| Sportive | 10 | 9 | 19 | 52 % | 48 % |
| Technique | 173 | 127 | 300 | 58 % | 42 % |
| Total Résultat | 241 | 474 | 715 | 34 % | 66 % |
| Rappel 2018 | 249 | 465 | 714 | 35 % | 65 % |

Répartition des titulaires / filière pour le CCAS en 2019 :

Sur 91 personnes titulaires, 81 sont des femmes, soit 89% des effectifs du CCAS, dont 42% dans la filière administrative et 42% dans la filière médico-sociale.

A Saint-Martin-d'Hères :

- ⇒ La filière médico-sociale pour la ville et le CCAS est constituée à **99% de femmes**, la filière administrative est constituée à **88% de femmes** (comme l'an passé). Il y a 2 fois plus de femmes que d'hommes dans la filière culturelle (en 2018 ce taux est identique).
- ⇒ Les filières de l'animation et du sport **sont pratiquement à l'équilibre** à Saint Martin d'Hères contrairement aux chiffres nationaux qui présentent une féminisation plus importante de la filière animation et l'inverse pour la filière sportive
- ⇒ La filière technique est composée à 42% de femmes, ce qui conforme aux données nationales.

Taux de femmes par filière dans la fonction publique territoriale au niveau national chiffre 2017 :

Médico-sociale : 90%
 Administrative : 82%
 (Médico-technique : 77%)
 Animation : 72%
 Technique : 41%
 Sportive : 28%
 Sécurité-police municipale : 22%

- ⇒ Les filières demeurent très genrées avec une surreprésentation des femmes dans les métiers du médico-social et de l'administratif et une sous-représentation dans les métiers de la police, de la sécurité, du sport et du technique.
- ⇒ A Saint-Martin-d'Hères le travail sur l'attractivité des métiers se pose particulièrement sur les filières médico-sociales et administratives trop pauvre en personnel masculin et sur la filière sécurité-police, trop pauvre en

personnel féminin.

Pour 2020, un travail de valorisation des métiers via des portraits d'agent.e.s s'est déroulé à Saint-Martin-d'Hères sur le même modèle que l'exposition « Les métiers ont-ils un sexe ». Toutefois, seule une volonté affirmée au niveau national et sur un long terme pourrait rétablir des équilibres qui peuvent s'avérer intéressants pour donner aux services sociaux un caractère plus universel. Des actions de valorisation des métiers du social auprès des jeunes notamment au sein du système scolaire, seraient une première étape. Les questions de rémunérations sont aussi un frein à l'entrée massive des hommes dans ces métiers.

Les temps partiels

Pourcentage de répartition du temps partiel titulaires / effectifs total des titulaires et évolution sur les 4 dernières années :

| | Ville | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| H | 2,26% | 2,76% | 3,61% | 3,73 % |
| F | 21,87% | 23,37% | 24,09% | 24,47 % |
| Total | 14,81% | 16,19% | 16,95% | 17,48 % |

Par rapport aux effectifs globaux, il y a davantage de temps partiels à la ville qu'il y a quelques années. La différence majeure se situe dans la répartition / sexe : le temps partiel concerne 24,5% des femmes contre 3,7% des hommes, soit un écart de plus de 20 points.

Données pour le CCAS

| | CCAS | | | |
|--------------|---------------|---------------|-------------|----------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| H | 0,00% | 0,00% | 0,00 % | 0,00 % |
| F | 24,75% | 27,96% | 27,71 % | 27,16 % |
| Total | 22,94% | 25,49% | 25 % | 24,18 % |

Au niveau national, dans la fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 5% des hommes. Les chiffres martinérois sont dans cette moyenne nationale.

Même si les temps partiels sont choisis, il convient de se demander pourquoi, dans un couple qui a des enfants, la femme demande bien plus souvent que l'homme d'être à temps partiel. Souvent le choix est lié à l'écart déjà existant entre les salaires en faveur des hommes. Raisonnablement le couple est moins perdant financièrement quand le temps partiel porte sur le plus petit salaire.

En France, 82 % des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes. Or, le temps partiel a des effets négatifs pour l'égalité professionnelle : que ce soit en matière d'égalité salariale, d'évolution de carrière et de retraites.



Les comptes épargne temps (CET)

Le compte épargne-temps permet de conserver les jours de congés (ou de RTT) non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent.e qui est informé.e annuellement des droits épargnés et consommés. Les jours épargnés peuvent être, en tout ou partie, utilisés sous forme de congés.

Ville de Saint-Martin-d'Hères :

NOMBRE DE COMPTES EPARGNE TEMPS

| | NOMBRE DE CET OUVERTS DEPUIS LE DECRET DU 26 AOÛT 2004 | | | DONT NOMBRE DE CET OUVERTS DANS L'ANNEE 2019 | | |
|--------------------------------|---|------------|------------|---|-----------|-----------|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Catégorie A | 16 | 57 | 73 | 1 | 5 | 6 |
| Catégorie B | 25 | 48 | 73 | 1 | 7 | 8 |
| Catégorie C | 109 | 119 | 228 | 10 | 13 | 23 |
| TOTAL TOUTES CATEGORIES | 150 | 224 | 374 | 12 | 25 | 37 |

NOMBRE DE JOURS ACCUMULES

| | NOMBRE DE JOURS ACCUMULES VERSES AU 31/12/2019 | | | DONT NOMBRE DE JOURS VERSES AU TITRE DE L'ANNEE 2019 | | |
|--------------------------------|---|-------------|-------------|---|--------------|---------------|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Catégorie A | 410 | 1203 | 1613 | 45,5 | 161,5 | 207 |
| Catégorie B | 767 | 1034 | 1801 | 56 | 200 | 256 |
| Catégorie C | 2738 | 1924 | 4662 | 395,5 | 309 | 704,5 |
| TOTAL TOUTES CATEGORIES | 3915 | 4161 | 8076 | 497 | 670,5 | 1167,5 |

CCAS :

NOMBRE DE COMPTES EPARGNE TEMPS

| | NOMBRE DE CET OUVERTS DEPUIS LE DECRET DU 26 AOÛT 2004 | | | DONT NOMBRE DE CET OUVERTS DANS L'ANNEE 2019 | | |
|--------------------------------|---|-----------|-----------|---|----------|----------|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Catégorie A | 3 | 14 | 17 | | 2 | 2 |
| Catégorie B | 2 | 6 | 8 | 1 | 2 | 3 |
| Catégorie C | 1 | 16 | 17 | | 3 | 3 |
| TOTAL TOUTES CATEGORIES | 6 | 36 | 42 | 1 | 7 | 8 |

NOMBRE DE JOURS ACCUMULES

| | NOMBRE DE JOURS ACCUMULES VERSES AU 31/12/2019 | | | DONT NOMBRE DE JOURS VERSES AU TITRE DE L'ANNEE 2019 | | |
|--------------------------------|---|--------------|--------------|---|--------------|--------------|
| | HOMMES | FEMMES | TOTAL | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
| Catégorie A | 107,5 | 315,5 | 423 | 14 | 51 | 65 |
| Catégorie B | 15 | 70 | 85 | 3 | 13 | 16 |
| Catégorie C | 28,5 | 269 | 297,5 | 27 | 62,5 | 89,5 |
| TOTAL TOUTES CATEGORIES | 151 | 654,5 | 805,5 | 44 | 126,5 | 170,5 |

Relativement aux effectifs globaux, l'ouverture d'un CET est différent selon le statut.

Ainsi pour la ville :

- Les hommes représentent 22% des catégories A et sont 22% à ouvrir un CET ; les femmes représentent 78% des catégories A et sont 78% à ouvrir un CET. La proportion est stricte
- Pour la catégorie B, les chiffres sont très distincts : les hommes représentent 34% des B et sont 74% à ouvrir un CET ; les femmes représentent 66% des B et sont 26% à ouvrir un CET
- Pour la catégorie C où l'on retrouve 32% d'hommes et 68% de femmes, la différence est moins marquée mais présente : 50% des hommes ouvrent un CET contre 49% chez les femmes

**Quelles explications pourraient être apportées concernant de tels écarts liés au statut et au genre ?
Peu d'éléments dans la littérature amènent une réflexion à pousser sur ce questionnement.**

Les recrutements

Nombre de recrutements en 2019 ville et CCAS

| Nombre de postes | Catégorie et sexe | | | | | | Total Résultat |
|------------------------|-------------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------------|
| | A | | B | | C | | |
| Filières | F | H | F | H | F | H | |
| Filière Administrative | 7 | 1 | 5 | 1 | 7 | | 21 |
| Filière Animation | | | 2 | | | 3 | 5 |
| Filière Culturelle | 1 | | 2 | | 1 | | 4 |
| Filière Médico-sociale | 3 | | | | 3 | 1 | 7 |
| Filière Police | | | | | | 2 | 2 |
| Filière Sportive | | | 2 | 1 | | | 3 |
| Filière Technique | 1 | | | | 11 | 13 | 25 |
| Social | 1 | | | | | | 1 |
| Total Résultat | 13 | 1 | 11 | 2 | 22 | 19 | 68 |

En 2019, sur 68 recrutements, 68% ont concernés des femmes, et donc 32% des hommes, ce qui va dans le sens d'un rééquilibrage en termes de mixité de genre (pour rappel, les effectifs totaux sont à 70% féminins en 2019).

| Nombre de postes | Données | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Filières | F | H | Total | Taux de féminisation |
| Filière Administrative | 19 | 2 | 21 | 90 % |
| Filière Animation | 2 | 3 | 5 | 40 % |
| Filière Culturelle | 4 | 0 | 4 | 100 % |
| Filière Médico-sociale | 6 | 1 | 7 | 86 % |
| Filière Police | | 2 | 2 | 0 % |
| Filière Sportive | 2 | 1 | 3 | 67 % |
| Filière Technique | 12 | 13 | 25 | 48 % |
| Social | 1 | 0 | 1 | 100 % |
| Total Résultat | 46 | 22 | 68 | 68 % |

Le taux de féminisation des postes demeure très élevé dans les filières administrative et médico-sociale avec respectivement 90 % et 86 % de recrutements féminins.

Pour favoriser une meilleure mixité dans les recrutements, la rédaction égalitaire des profils de postes est importante. Elle doit permettre à l'ensemble des personnes susceptibles de postuler, de se projeter. Si les caractéristiques d'un poste relevant d'un métier fortement sexué insistent sur des conditions d'emploi, des facultés, ou prérequis eux-mêmes trop sexués, les personnes de l'autre sexe ne postuleront pas. Toutefois, d'autres actions seraient à mener localement pour qu'il y ait une mixité plus forte au moment du recrutement. Notamment des actions qui valorisent les métiers exercés par l'un ou l'autre sexe sur des postes particulièrement genrés : montrer qu'il est **possible et valorisant** d'être, par exemple, puériculteur, assistant maternel ou secrétaire quand on est un homme et d'être élagueuse, conductrice d'engins ou électricienne quand on est une femme.

⇒ **Cette action fera l'objet d'un travail conjoint DRH et les autres services de la ville concernés pour réaliser des portraits d'agent.e.s présentés sous différents formats.**

Les promotions et avancements de grade

Avancement de grades ville – données 2019

| Catégories | NB d'hommes | Total nb hommes | % Total hommes | NB de femmes | Total nb femmes | % Total femmes |
|--------------|-------------|-----------------|----------------|--------------|-----------------|----------------|
| A | 0 | 20 | 0% | 2 | 74 | 0,42% |
| B | 4 | 45 | 1,66% | 7 | 93 | 1,48% |
| C | 12 | 176 | 4,98% | 42 | 307 | 8,86% |
| TOTAL | 16 | 241 | 6,64% | 51 | 474 | 10,76% |

En 2019 à la ville, **6,64% des hommes et 10,76% des femmes** ont bénéficié d'un avancement de grade.

En 2018, ces chiffres étaient respectivement de 9,24% des hommes et 11,11% des femmes pour lesquelles cette donnée est deux fois plus importante que pour l'année 2016 (7%).

Promotions internes ville - 2019

| Catégories | NB d'hommes | Total nb hommes | % Total hommes | NB de femmes | Total nb femmes | % Total femmes |
|--------------|-------------|-----------------|----------------|--------------|-----------------|----------------|
| A | 6 | 20 | 2,49% | 4 | 74 | 0,84% |
| B | 4 | 45 | 1,66% | 2 | 93 | 0,42% |
| C | 7 | 176 | 2,90% | 0 | 307 | 0,00% |
| TOTAL | 17 | 241 | 7,05% | 6 | 474 | 1,27% |

En 2019 à la ville, **7,05% des hommes et 1,27% des femmes** ont bénéficié d'une promotion interne. L'écart entre les hommes et les femmes demeure important puisqu'en 2018, 4,02% des hommes contre moins de 1,94% des femmes ont bénéficié d'une promotion interne. Cet écart est particulièrement présent sur les catégories C.

Avancements de grades au CCAS en 2019 :

| Catégories | NB d'hommes | Total nb hommes | % Total hommes | NB de femmes | Total nb femmes | % Total femmes |
|--------------|-------------|-----------------|----------------|--------------|-----------------|----------------|
| A | 2 | 4 | 20% | 3 | 19 | 3,70% |
| B | 0 | 1 | 0,00% | 1 | 10 | 1,23% |
| C | 0 | 5 | 0,00% | 7 | 52 | 8,64% |
| TOTAL | 2 | 10 | 20,00% | 11 | 81 | 13,58% |

En 2019 le CCAS, **20,00% des hommes et 13,58% des femmes** ont bénéficié d'un avancement de grade.

En 2018 il n'y a pas eu d'avancement de grade pour les hommes en poste au CCAS. Les femmes ont bénéficié à hauteur de **14,46%** de cet avancement (12 femmes sur 83), majoritairement les catégories C avec 13,25%.

Promotions internes au CCAS en 2019 :

2 femmes ont bénéficié au CCAS d'une promotion interne.

Les encadrements

Répartition genrée des encadrant.e.s à la ville et au CCAS réactualisée en octobre 2019 :

| | Service à la population | Services techniques | Développement urbain et durable | Ressources | Solidarité et CCAS | Soit, |
|--|-------------------------|------------------------|---------------------------------|----------------------|----------------------|------------------|
| Direction cabinet du maire DGS Coordination DG | | | | | | 1F 1H 1F |
| DGA | 1H | 1H | 1H | | 1F | 3H et 1F |
| Directeur.trice.s | 1H 2 postes vacants | 3F 1 poste vacant ? | 2F | 2F 1 poste vacant | 2F 1 poste vacant | 1H et 9F |
| Chef.fe.s de service | 4H / 8F | 9H / 6F | 1H et 6F | 4H / 6F | 2H / 11F | 20H / 37F |
| Total | | | | | | 74 25H et 49F |

Pour rappel, Les effectifs de la collectivité sont en 2019 de **1127 personnes** (1137 en 2018) avec **69,83% de femmes** dont :

- **67,43%** de femmes tous statuts confondus pour la ville (70% en 2018)
- **87,87%** de femmes tous statuts confondus pour le CCAS (87 % en 2018)

Le nombre d'encadrants/responsables est de 74 personnes dont **66% de femmes**, chiffre proportionnel aux affectifs globaux.

Sur la strate des directions, le taux de féminisation est particulièrement important avec **9 femmes sur 10 directions** dont 3 pour les services techniques, filière pourtant encore très masculine.

Concernant la strate des directions générales adjointes, en 2017 il y avait 3 femmes et 2 hommes alors qu'en octobre 2019, il n'y a plus qu'une seule femme.

Les rémunérations

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

A Saint-Martin-d'Hères, le travail engagé en 2017 sur le régime indemnitaire (RIFSEEP) poursuit son objectif principal de réduire les écarts de rémunérations notamment liés aux filières.

Répartition des dépenses de personnel pour la ville :

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------|--------|--------|--------|---------|
| Homme | 37,47% | 36,98% | 36,21% | 35,77 % |
| Femme | 62,53% | 63,02% | 63,79% | 64,23 % |

Les femmes représentent 68% des effectifs de la ville et entre 62% et 64% dans la répartition des dépenses de personnel. Ce chiffre est en très légère hausse par rapport à l'année 2016, point de départ de cette mesure.

Une analyse fine de la répartition des dépenses de personnel selon le genre nécessite un outil statistique non disponible actuellement aux RH car il est complexe de tenir compte de l'ensemble des éléments qui participent à la **rémunération nette** des personnes. Cet ensemble englobe le salaire de base corrélé au **temps de travail** (nous avons déjà vu que les temps partiels sont occupés à plus de 80% par des femmes) et tous les autres avantages (primes, bonus, gratifications, participation de l'employeur à des services de santé et de transports, etc).

Par ailleurs, nous savons depuis plusieurs années que l'écart de rémunération femmes-hommes s'accroît fortement avec **l'âge**. Au niveau national, s'il est de 5 à 8% à 25 ans, il arrive jusqu'à 24,5% à 50 ans. Il faut pouvoir considérer l'ensemble de ces données directes et indirectes afin de mieux appréhender la réalité des écarts de salaire en fonction du genre.

⇒ **Proposition d'action : doter les RH d'un outil de mesure fine des différentes dépenses de personnel en fonction du genre.**

Pour info en France en 2015 :

Le salaire net mensuel (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est :

Dans la **FPT** de 1 813 euros pour les femmes et 1 998 euros pour les hommes (soit 185 € d'écart) ;

Dans le **secteur privé**, il est de 1 986 euros pour les femmes et 2 438 euros pour les hommes (soit 452 € d'écart)

L'accès à la formation professionnelle

Nombre de départs en formation par filière, catégorie et par genre en 2019 à la ville :

| VILLE | | 2019 | | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| Filière | | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total par filière |
| Femme | Administrative | 147 | 133 | 139 | 419 |
| | Animation | 0 | 18 | 55 | 73 |
| | Contrat aidé | | | | 0 |
| | Culturelle | 17 | 40 | 10 | 67 |
| | Médico-Sociale | 151 | 1 | 288 | 440 |
| | Police municipale | | 6 | 3 | 9 |
| | Sportive | | 49 | | 49 |
| | Technique | 42 | 11 | 177 | 230 |
| Total Femme par catégorie | | 357 | 258 | 672 | 1287 |
| Homme | Administrative | 47 | 11 | 19 | 77 |
| | Animation | | 23 | 34 | 57 |
| | Contrat aidé | | | | 0 |
| | Culturelle | | 9 | | 9 |
| | Médico-Sociale | 2 | | 6 | 8 |
| | Police municipale | | 7 | 15 | 22 |
| | Sportive | 3 | 38 | | 41 |
| | Technique | 9 | 53 | 308 | 370 |
| Total Homme par catégorie | | 61 | 141 | 382 | 584 |
| Total Résultat | | 418 | 399 | 1054 | 1871 |

Nombre de départs en formation par filière, catégorie et par genre en 2019 au CCAS :

| CCAS | | 2019 | | | |
|----------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| Filière | | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total par filière |
| Femme | Administrative | 20 | 8 | 66 | 94 |
| | Animation | | 4 | | 4 |
| | Contrat aidé | | | | 0 |
| | Médico-Sociale | 42 | 1 | 45 | 88 |
| | Police municipale | | | | 0 |
| | Technique | | | 7 | 7 |
| Total Femme par catégorie | | 62 | 13 | 118 | 193 |
| Homme | Administrative | 4 | | | 4 |
| | Animation | | | | 0 |
| | Contrat aidé | | | | 0 |
| | Médico-Sociale | 3 | | 6 | 9 |
| | Technique | | | 1 | 1 |
| Total Homme par catégorie | | 7 | 0 | 7 | 14 |
| Total Résultat | | 69 | 13 | 125 | 207 |

En 2019, avec le même budget, le **nombre de départs en formation est plus important** qu'en 2018. Les filières techniques, administratives et médico-sociales accusent elles une hausse en 2019. En 2019, pour la ville, les femmes représentent 69% des départs en formation versus 72% en 2018, 75% en 2017 et 68% en 2016.

Les conditions de travail

Les âges

Evolution de la moyenne d'âge chez les titulaires et non titulaires par sexe depuis 2013 – Ville

| Statut | Sexe | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Titulaires | H | 45 | 46 | 46 | 47 | 47 | 47 | 47 |
| | F | 46 | 46 | 47 | 47 | 48 | 48 | 48 |
| Non titulaires | H | 35 | 35 | 37 | 36 | 34 | 35 | 33 |
| | F | 36 | 36 | 38 | 37 | 37 | 36 | 37 |

Evolution de la moyenne d'âge chez les titulaires et non titulaires par sexe depuis 2013 – CCAS

| Statut | Sexe | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Titulaires | H | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 48 |
| | F | 48 | 48 | 48 | 49 | 50 | 50 | 50 |
| Non titulaires | H | 39 | 34 | 40 | 45 | 36 | 40 | 39 |
| | F | 41 | 40 | 40 | 41 | 40 | 38 | 40 |

Au niveau national, dans la Fonction publique territoriale (2015), l'âge moyen est de :

- 45,1 ans pour les femmes
- 44,8 ans pour les hommes

A Saint-Martin-d'Hères, ville et CCAS en 2018, l'âge moyen chez les titulaires est de :

- femmes : 49 ans
- hommes : 47 ans

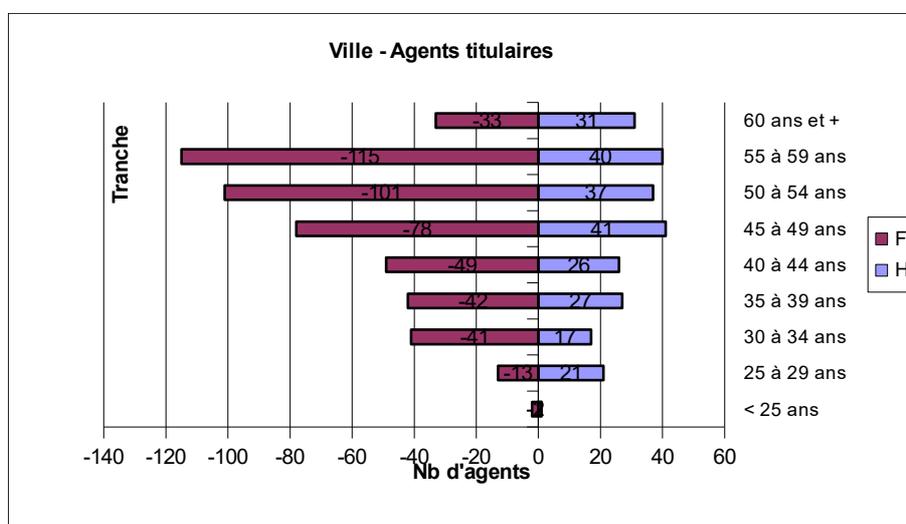
=> La moyenne d'âge augmente légèrement, les deux sexes confondus, à la ville et au CCAS depuis 2013.

Répartition par tranche d'âge et par sexe chez les titulaires et les non titulaires à la ville et au CCAS

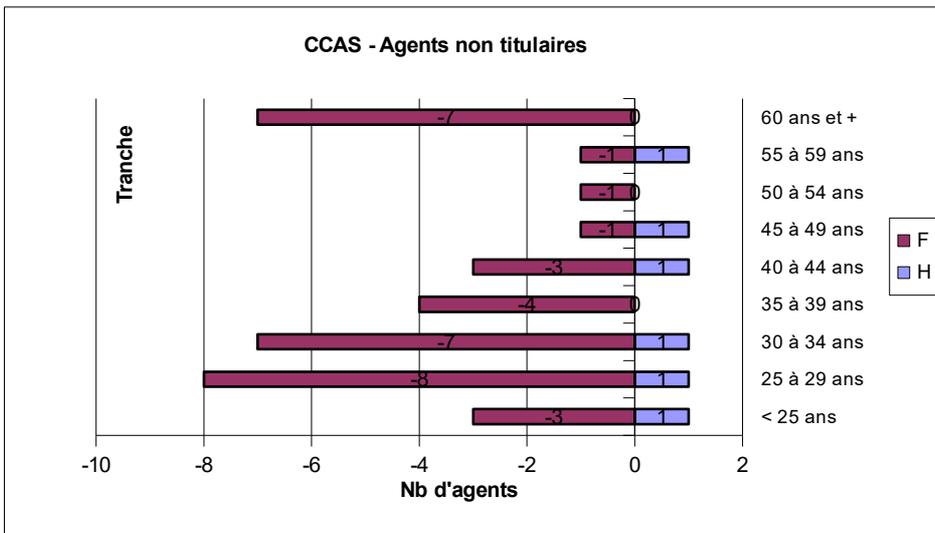
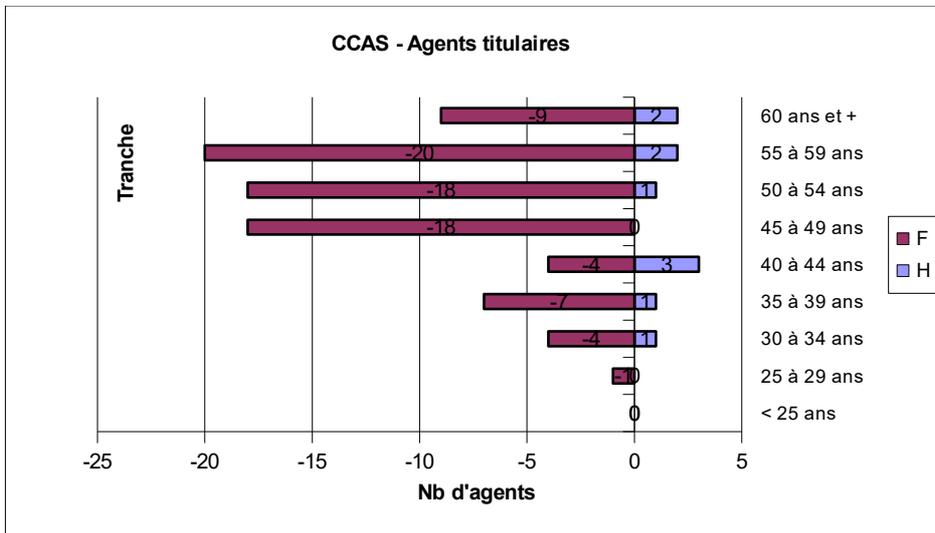
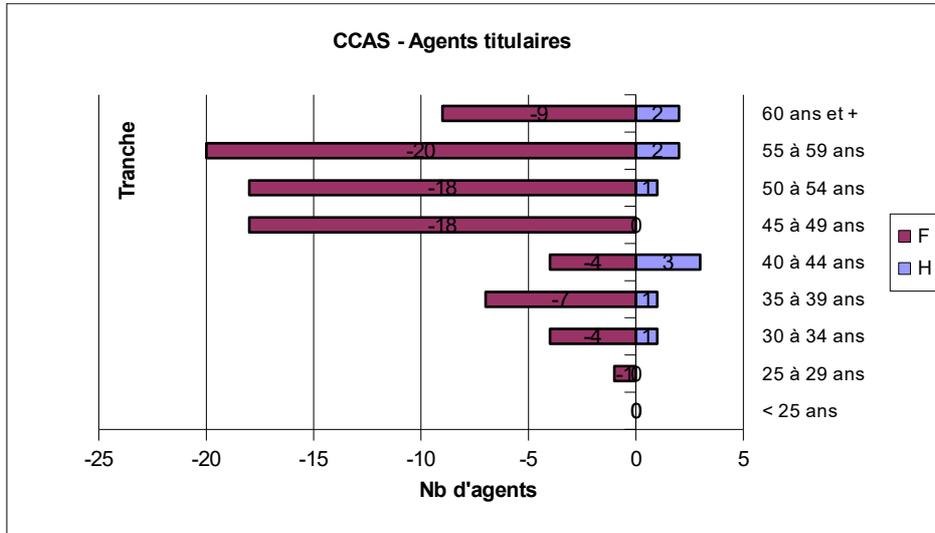
| En 2019 | | Ville | | CCAS | |
|----------------------------|---------------|------------|------------|-----------|------------|
| Statut | Tranche d'âge | H | F | H | F |
| Titulaires | < 25 ans | 1 | 2 | | |
| | 25 à 29 ans | 21 | 13 | | 1 |
| | 30 à 34 ans | 17 | 41 | 1 | 4 |
| | 35 à 39 ans | 27 | 42 | 1 | 7 |
| | 40 à 44 ans | 26 | 49 | 3 | 4 |
| | 45 à 49 ans | 41 | 78 | | 18 |
| | 50 à 54 ans | 37 | 101 | 1 | 18 |
| | 55 à 59 ans | 40 | 115 | 2 | 20 |
| 60 ans et + | 31 | 33 | 2 | 9 | |
| Titulaires Résultat | | 241 | 474 | 10 | 81 |
| Non titulaires | < 25 ans | 24 | 45 | 1 | 3 |
| | 25 à 29 ans | 17 | 29 | 1 | 8 |
| | 30 à 34 ans | 12 | 28 | 1 | 7 |
| | 35 à 39 ans | 9 | 17 | | 4 |
| | 40 à 44 ans | 6 | 16 | 1 | 3 |
| | 45 à 49 ans | 5 | 27 | 1 | 1 |
| | 50 à 54 ans | 1 | 10 | | 1 |
| | 55 à 59 ans | 6 | 15 | 1 | 1 |
| 60 ans et + | 3 | 10 | | 7 | |
| Non tit. Résultat | | 83 | 197 | 6 | 35 |
| Total Résultat | | 324 | 671 | 16 | 116 |

Chez les titulaires, la classe d'âge qui court de **50 à 59 ans** est la plus représentée avec 38% des effectifs. Alors que chez le personnel non titulaire, ce sont les moins de 25 ans jusqu'à 29 ans qui sont les plus représentés. Les moyennes d'âge montrent **un écart de 10 ans et plus** entre les titulaires et les non titulaires. De façon générale, il conviendra de rétablir la pyramide des âges vers un meilleur équilibre en favorisant **l'embauche et la titularisation de jeunes agents, notamment des hommes**. Avec toute la difficulté, d'évoquée, de pouvoir recruter ces profils sur des filières administratives et médico-sociales.

⇒ Les pyramides des âges qui suivent montrent ces disparités en fonction du sexe et du statut en 2019, à la ville et au CCAS :



Rapport égalité femme-homme 2020 - 2021



Les absences

Il n'y a pas de surreprésentation d'un sexe ou de l'autre pour l'absentéisme en maladie ordinaire à la Ville et au CCAS.

Absences pour maladie ordinaire à la ville et au CCAS en 2019 :

| | Ville | | Rappel de l'effectif total en % | CCAS | | Rappel de l'effectif total en % |
|--------|-------------|---------|---------------------------------|-------------|---------|---------------------------------|
| | Nb de jours | % | | Nb de jours | % | |
| Hommes | 6 187 | 31,79% | 32,56% | 592 | 14,58% | 12,12% |
| Femmes | 13 278 | 68,21% | 67,44% | 3 467 | 85,42% | 87,88% |
| Total | 19 465 | 100,00% | 100,00% | 4 059 | 100,00% | 100,00% |

Sur les deux années, il n'y a pas de disparités particulières entre les sexes.

Absences pour maladie ordinaire à la ville et au CCAS en 2018 :

| | Ville | | Rappel de l'effectif total en % | CCAS | | Rappel de l'effectif total en % |
|-------------------------|-------------|---------|---------------------------------|-------------|---------|---------------------------------|
| | Nb de jours | % | | Nb de jours | % | |
| Hommes | 5 715 | 31,04% | 32,27% | 622 | 16,16% | 13,24% |
| Femmes | 12 699 | 68,96% | 67,73% | 3 228 | 83,84% | 86,76% |
| Total nb de jours d'abs | 18 414 | 100,00% | 100,00% | 4704 | 100,00% | 100,00% |

L'organisation du travail

De façon générale, cette rubrique concerne tout ce qui peut contribuer au bien-être au travail.

Bien-être au travail

La commune a entrepris une démarche sur cette thématique qui comprend la création d'une cellule de veille et d'accueil des agent-es. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est d'ores et déjà réalisé pour 10 services et leurs sites rattachés. Des éléments d'information sexués sur ce travail seraient intéressants.

Temps de travail

La municipalité a eu à cœur de proposer aux agent-es d'entretien, des temps de travail permettant de les sortir de la précarité, plutôt que de saupoudrer les heures de travail disponibles auprès d'un maximum de personnes demandeuses. La quantité d'heures travaillées par personne a donc été privilégiée à la quantité de personnes touchées par quelques heures de travail, pour ne pas rajouter de la précarité à la précarité.

- **Des chiffres sur les résultats de ces actions seraient souhaitables.**

Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Dans ce même état d'esprit, ces agent-es d'entretien qui interviennent dans les bureaux, ont bénéficié d'une réorganisation de leur temps de travail. Ainsi elles prennent leur service à 9h et le terminent à 14h. Cette nouvelle organisation leur permet, à la fois d'avoir un contact direct avec leurs collègues, et de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

- **Des chiffres sur le nombre de personnes touchées seraient souhaitables.**

Quelques données nationales pour ne pas oublier le chemin à parcourir car si des progrès notables sont réalisés, les bénéfices de leurs effets peuvent être longs à se faire sentir et par ailleurs des inégalités persistent :

Parmi les personnes qui perçoivent le SMIC, 60% sont des femmes

Les femmes ont une retraite moyenne de 1096 € brut contre 1777 € brute (chiffre 2017) pour les hommes, soit 38,4% de moins.

La parité femme-homme dans l'exercice de la citoyenneté

Pour rappel, la commune a signé la « **Charte Européenne pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes dans la Vie Locale** » qui stipule, en autres :

« *Le signataire reconnaît l'égalité des droits entre les femmes et les hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif. Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.*

Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tous les organismes externes. »

L'exécutif municipal

Au niveau national, la place des femmes dans les exécutifs locaux montre aussi bien l'impact positif de la loi sur la parité que la persistance d'importantes disparités : ainsi, en France, en 2018, 16% seulement des maires sont des femmes. Pour la même année, en Tunisie, ce chiffre est de 20%.

La place des femmes dans les conseils communautaires présente des chiffres encore plus édifiants : 8 % des président.es d'intercommunalités sont des femmes et elles représentent 18% dans l'exécutif communautaire, alors que les intercommunalités deviennent des lieux de plus en plus importants de pouvoir local et de décisions relatives à l'organisation de la vie quotidienne.

A noter toutefois qu'en Europe, ces dernières années, des femmes se sont (ou s'étaient) emparées de grandes mairies : Paris, Rome, Madrid, Barcelone, Stockholm, Genève, Sofia.

A Saint-Martin-d'Hères les délégations se répartissent de la façon suivante :

L'exécutif est composé de :

- M. le Maire, 1 homme
- de 11 adjoint-es, 6 femmes et 5 hommes
- de 13 conseiller-ère-s municipaux délégué-es, 5 femmes et 8 hommes.
de 6 conseiller-ère-s municipaux, 4 femmes, 2 hommes.

⇒ Sur les 24 membres de l'exécutif municipal, 11 femmes et 13 hommes :

| Délégations tenues par des femmes | Délégations tenues par des hommes |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Solidarités – Personnel- Hygiène - Santé- Habitat - Insertion - Emploi - Politique de la ville- Petite enfance- Affaires culturelles- Restauration municipale- Evaluation des politiques publiques- Développement numérique- Lutte contre les discriminations- Gérontologie- Égalité Femmes - Hommes | <ul style="list-style-type: none">- Environnement - Mobilités - Espaces publics- Finances - Commande publique - Vie associative- Aménagement - Urbanisme - Travaux- Sports- Accessibilité – Sécurité des bâtiments- Affaires scolaires - Enfance- Développement économique- Cadre de vie - Quotidienneté- Événementiel- Paix - Amitiés entre les peuples - Devoir de mémoire- Jeunesse- Participation citoyenne- Risques majeurs |

Rapport égalité femme-homme 2020 - 2021



A Saint-Martin-d'Hères comme ailleurs, les délégations neutres sont alternativement portées par des femmes et des hommes : insertion-emploi, eau-énergie-environnement, évaluation des politiques publiques.

Les commissions municipales

Commission ressources et moyens : 5 F / 8 H

Education, Service aux publics : 5 F / 6 H

Développement durable, cadre de vie : 8 F / 6 H

Au sein des autres commissions municipales :

Commission d'appel d'offres et marchés de travaux :

Le représentant du maire est un homme,

Titulaires : 1 F et 4 H - Suppléants : 1 F et 4 H

Commentaires :

Ces résultats suivent assez fidèlement le schéma encore très stéréotypé des délégations :

- Grande majorité de femmes sur les thématiques qui relèvent du soin, de la santé, du social.
- Grande majorité d'hommes sur les thématiques liées à l'aménagement urbain, le cadre de vie, le foncier.

Dominante masculine sur les thématiques relatives aux marchés publics et travaux.

Représentants au sein de la CLECT : parité

Les commissions consultatives du personnel suite aux élections de 2020

Commission Administrative Paritaire (pas de distinction entre les groupes hiérarchiques) :

| | Titulaires | Suppléants |
|---|------------|------------|
| A | 0 F / 4 H | 4 F / 0 H |
| B | 0 F / 4 H | 4 F / 0 H |
| C | 2 F / 4 H | 4 F / 2 H |

PAS de parité stricte mais plutôt proportionnelle au nombre de femmes et d'hommes salarié-es au sein de la collectivité. Il n'y a pas d'inversion de prédominance d'un sexe ou de l'autre entre les titulaires et les suppléant-es.

Comité technique :

Membres titulaires : 3 F / 3 H

Membres suppléants : 3 F / 3 H

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Parmi les représentant-es de l'autorité territoriale :

Titulaires : 3 F / 3 H

Suppléants : 3 F / 3 H

Parmi les représentant-es du personnel :

Titulaires : 6 F / 0 H

Suppléants : 5 F / 1 H

Parité totale sur les membres qui représentent l'autorité.

Parmi le représentant-es du personnel, le déséquilibre en faveur des femmes est flagrant

Les représentations extérieures chiffres 2020

Thématiques où les titulaires sont **majoritairement des hommes** et le cas échéant les suppléantes des femmes :

- ✓ Informatique (SITPI)
- ✓ Transport (SMTC)
- ✓ Fluides/réseaux
- ✓ Sport
- ✓ Energie / climat / environnement
- ✓ Sécurité et prévention de la délinquance (CLSPD : 12 élu-es, dont **5 F** et **7 H**)

Et l'inverse, thématiques où les titulaires sont **majoritairement des femmes** et le cas échéant les suppléants des hommes :

- ✓ Gérontologie (Symage)
- ✓ Accessibilité
- ✓ Action sociale
- ✓ Education

Ecoles primaires **13 F / 10 H**

Collèges **4 F / 4 H**

Lycée **3 F / 1 H**

Exception faite pour les thématiques suivantes où l'on obtient la quasi parité :

- ✓ Aménagement
- ✓ Insertion / l'emploi
- ✓ Education populaire
- ✓ Enseignement supérieur

Le même schéma, sexué selon les stéréotypes qui prévalent dans notre société, se reflète dans le nombre et la nature des délégations des élu.e.s.

B. Le plan d'actions de la ville de Saint-Martin-d'Hères

Cette partie examine et recense les initiatives de la collectivité, actuelles (2020) ou à venir (2021), réparties selon 5 axes qui comprennent l'ensemble des champs étudiés (santé, insertion, emploi, action sociale, éducation, habitat, aménagement urbain, vie locale).

La répartition par axe et les objectifs associés ont été élaborés à partir de l'état des lieux 2016-2017, et reprend en grande partie les éléments de la mise à jour 2019/2020.

Il convient de prendre en compte l'impact du contexte sanitaire national 2020 qui a eu une grande incidence sur le degré de réalisation des actions initialement prévues pour 2020. C'est ainsi que certaines d'entre elles ont pu se dérouler, totalement ou partiellement, d'autres ont été annulées et feront l'objet, pour certaines, d'un report en 2021.

L'insertion professionnelle est une compétence transférée à la Métropole depuis janvier 2019. Ainsi la MISE est devenue la Maison pour l'Emploi. L'insertion sociale demeure une compétence du CCAS de Saint-Martin-d'Hères. Les actions portées par la Mise en 2018 n'apparaîtront plus dans le plan d'actions martinérois et devraient intégrer le plan d'actions métropolitain.

Synthèse des axes

Axe 1- Lutter contre les stéréotypes à tous les âges de la vie au travers de démarches éducatives et/ou culturelles

Axe 2- Agir contre la précarité des femmes en faveur d'une plus grande autonomie personnelle et professionnelle

Axe 3- Veiller au développement de la place des femmes dans les pratiques sportives, culturelles ou de loisirs

Axe 4- Favoriser une meilleure présence des femmes et des jeunes filles sur l'espace public

Axe 5- Communiquer et donner de la visibilité à l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femme / homme

Axe 1- Lutter contre les stéréotypes à tous les âges de la vie au travers de démarches éducatives et/ou culturelles

Objectif a : sensibiliser les publics à la question des stéréotypes et aux relations respectueuses entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons

Action 1 : animations de séances **d'éducation à la vie affective**, relationnelle et sexuelle dans une approche globale, neutre et bienveillante dans les établissements scolaires, de la maternelle au lycée (CCPEF)

- ⇒ Pour 2019-2020, l'accent a été mis sur les écoles maternelles dans une approche axée sur « mon corps m'appartient »
- ⇒ 17 animations soit 139 élèves ont été proposées durant l'année 2020

Action 2 : entretiens **d'information** et de conseil conjugal et familial, dans le **champ de la sexualité dans ses dimensions affectives, relationnelles et sociales**. Interventions possibles du CCPEF auprès du public adulte accueilli au sein des maisons de quartier et autres groupes constitués comme les Ateliers socio-linguistiques (CCPEF). Pendant l'année 2020 et le confinement, le CCPEF a assuré la continuité de service. Les entretiens de conseil conjugal et familial ont été maintenus par téléphone.

Action 3 : participation au jury de **l'appel à projets annuel "Jeunes pour l'égalité"** à destination des métropolitain.e.s de 7 à 26 ans qui souhaitent mettre en œuvre des projets pour sortir des stéréotypes et lutter contre les discriminations de genre (Mission égalité). Pour l'année 2020, 2 animations ont pu se tenir regroupant 8 femmes.

Action 4 : participation d'agent.e.s de la ville au **réseau de vigilance « Les promeneurs du net »** qui permet de cibler les utilisateurs des réseaux sociaux afin, par exemple, de prévenir des risques de harcèlement ou d'orienter les personnes vers les services adéquates (CCPEF, pôle jeunesse) ; comme beaucoup d'actions, celle-ci n'est pas spécifique mais intégrée, c'est à dire qu'elle n'est pas conçue spécifiquement pour agir contre les inégalités F/H mais son action est indirecte. Ce dispositif permet ainsi d'enrichir le réseau entre les professionnels et d'exercer une vigilance sur les réseaux sociaux quant aux propos inappropriés. Durant le confinement, les professionnels de la jeunesse ont été régulièrement en lien avec les jeunes via les réseaux sociaux. A noter que le CCPEF a rejoint ce dispositif en novembre 2019. Chaque professionnel exerce cette prévention dans son champ de compétences. Les PDN favorisent aussi l'interconnaissance professionnelle et permettent aux différentes structures d'agrandir son réseau pour mieux orienter le public. Les membres du dispositif se réunissent 3 fois par an notamment pour faire un point d'étape. Une réunion est toutefois consacrée à une thématique dans le but de mieux comprendre le comportement des jeunes (par exemple le langage des jeunes sur les réseaux sociaux / les écrans et les jeunes / la sexualité et les jeunes...)

Objectif b : former et informer les professionnel.le.s de la petite enfance et de l'enfance sur la question des stéréotypes liés au genre (jouets, lecture, manière de s'adresser aux enfants, etc.)

Action 1 : **Poursuite du plan de formation** démarré en 2019 lors d'une journée pédagogique conférence (ateliers, stands et saynètes destinés aux professionnels.les de la petite enfance et de l'enfance) avec des groupes de formation menés en janvier, juin et septembre 2020 en direction des professionnels petite enfance et enfance (DEEJ)

Rapport égalité femme-homme 2020 - 2021



Axe 2- Agir contre la précarité des femmes en faveur d'une plus grande autonomie personnelle et professionnelle

Objectif a : agir en faveur de l'émancipation des femmes et jeunes filles

Action 1 : soutien de l'action **Parole mixte** développée par l'association « Les coulisses à ressort» en lien avec le CCAS et la MJC Bulles d'Hères. Cette action portée par une structure associative, permet à des femmes éloignées de l'insertion professionnelle et plutôt en situation d'isolement, de s'exprimer collectivement et de façon ludique dans le cadre d'ateliers clown (15 ateliers sur l'année), sur les sujets qui les préoccupent, de transformer leur regard sur elles-mêmes et sur les autres. L'action est ouverte aux hommes depuis 2018. Malgré le contexte, plusieurs ateliers ont pu être menés par les intervenants.

Action 2 : développement de la participation des jeunes filles et des femmes aux **chantiers de proximité**. Il s'agit de déconstruire l'idée que les chantiers techniques (petite rénovation peinture, enlèvement TAGS, tonte jardins, nettoyage des espaces communs) soient réservés aux garçons/hommes. Les chantiers de proximité sont menés pour des jeunes scolarisés à partir de 16 ans lors des vacances scolaires sur inscription au Pôle jeunesse. Des chantiers sont aussi menés via la Gestion Urbaine et Sociale de Proximité tout au long de l'année avec un effort particulier pour créer des binômes F/H (GUSP).

Action 3 : poursuivre l'attention particulière dans l'accompagnement de la **demande de logement social** apportée aux familles monoparentales car encore de nos jours plus de 80% des chef.fe.s de famille sont des femmes ; cette vigilance permet d'aller vers une réponse adaptée (service habitat).

Action 4 : développement de l'accès des femmes au **dépistage organisé** des cancers gynécologiques et du colon dans le cadre du centre régional de coordination des dépistages des cancers (SCHS – CCPEF).

Action 5 : groupe projets au féminin à la maison de quartier Gabriel Péri. Un espace-temps de rencontres, d'échanges et de construction de projets entre des femmes du territoire. 19 participantes en quête d'émancipation. Face aux obstacles et aux difficultés individuelles, elles co-construisent des solutions et des propositions dans une démarche collective.

Objectif b : développer une meilleure articulation temps de vie / temps professionnel

72% : c'est la part des tâches domestiques réalisée par les femmes ; tâches ménagères et responsabilité des enfants incombent encore trop souvent majoritairement aux femmes. Les libérer de cette « charge mentale » pendant leur temps de travail est très important pour leur évolution de carrière professionnelle, le métier exercé, leur rémunération et au bout de la chaîne, leur future retraite. Ce champ d'action concerne des aménagements ou révisions d'horaires pour mieux suivre les évolutions des temps de travail et de loisirs.

A noter que pour 2020, à l'issue du confinement, la ville de Saint Martin d'Hères a mis en oeuvre de nombreux moyens pour accueillir les enfants sur les temps scolaires et péri-scolaires.



Action 1 : maintien / développement des services publics qui prennent en charge les enfants en dehors du temps scolaire (lieux d'accueil petite enfance, accueil péri- scolaire, restauration scolaire, centre de loisirs)

Action 2 : Poursuite du travail sur l'amplitude horaires de services publics en faveur de l'accueil de femmes / mères (CCPEF, Lieu d'écoute, médiathèque, ainsi que l'action sociale de proximité au sein des Maisons de quartier). C'est ainsi qu'ont été maintenus les accueils, tous les premiers samedis du mois, aux

habitant.e.s notamment sur les questions de parentalité. Le service des sports adapte également ses horaires d'ouvertures pour les inscriptions aux petites vacances dès 8h00 le matin et sur les journées des mercredis. Le centre de planification a adapté son amplitude horaire pour répondre à l'accueil des femmes soit lundi 13h-17h / mercredi 13h30-18h / jeudi 14h-19h

Action 3 : Adaptation des interventions municipales au regard du contexte sanitaire pour 2020 : la vigilance de la commune a permis de s'inscrire rapidement, dès le 11 mai 2020, dans le dispositif 2S2C (Sport-Santé-Culture-Civisme) mis en place par le gouvernement au sein des établissements scolaires. C'est ainsi que les ETAPS, les enseignants du CRC et les animateurs sportifs sont intervenus dans les groupes scolaires en fonction des demandes faites par les écoles, cela en totale coopération avec l'Education nationale pour répondre au plus près des besoins des enfants. Ce dispositif a concerné de l'ordre de 200 enfants.

Action 4 : "handi-familles solidaires" Une partie des parents sont issue de la Mise (à l'époque), la question de co-incider emploi et vie familiale a été leur première préoccupation (recherche de structure de mode de garde, de centre de loisirs ...). Cette question est toujours sous jacente dans chacune de nos rencontres (les mamans sont souvent les premières à laisser de côté leur vie professionnelle...)

Les rencontres mensuelles sont des espaces pour parler, échanger, se dire et voir qu'on est pas tout seul, s'appuyer sur la compétence et les qualités des parents pour soutenir le groupe et lui donner de l'énergie. Elles leur permettent de sortir du cercle familial pour une autre dimension.

Objectif c : prévenir la vulnérabilité parentale et soutenir les personnes dans leur rôle de parent

Action 1 : mobilisation de l'action sociale de proximité sur cette thématique afin de proposer sous diverses formes des actions sur la parentalité (CCAS)

- ⇒ Exemple : **Femmes de l'espoir**, ou comment un groupe de mamans s'est organisé pour créer des temps de jeux, de contes et de musiques avec les enfants à la Maison de quartier Aragon et au sein de l'école Barbusse

Action 2 : projet en 2020 d'une **formation inter-service** sur le soutien à la parentalité vers une culture commune et un maillage entre acteurs qui permettront une meilleure écoute des familles pour mieux répondre à leurs besoins (DEEJ, CCAS, SCHS)

Objectif d : prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes

Action 1 : mise en œuvre du **plan d'action contre les violences faites aux femmes** dans l'espace public, les familles et le couple dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) – Co-pilotage service Prévention / Médiation et CCPEF. Il n'y a pas eu de réunion sur l'année 2020.

Action 2 : accueil et **accompagnement de femmes victimes de violences conjugales** au sein du centre de planification familiale, dont parfois l'accompagnement physique jusqu'au poste de police pour un dépôt de plainte. Le service prévention médiation continue de diffuser des infos en directions des professionnels (CCPEF).

Objectif e : lutter contre le système prostitutionnel

Action 1 : **soutien du travail des associations** de prévention et de lutte contre la traite humaine et l'esclavage sexuel (service vie locale et associative)

Action 2 : **relais d'information** auprès des élu.e.s, des agent.e.s et des partenaires de la ville des formations et conférences sur le thème (Mission égalité)

Axe 3- Veiller au développement de la place des femmes dans les pratiques sportives, culturelles ou de loisirs

Objectif a : promouvoir le sport au féminin et l'engagement des femmes au sein des instances dirigeantes des clubs

Action 1 : veille du **respect du critère égalité femme/homme** pour les clubs sportifs conventionnés avec la ville (service des sports – convention triennale)

Action 2 : **féminisation des encadrants et responsables associatifs** bénévoles (service des sports, OMS) ; action qui est complémentaire du travail du service vie locale sur l'intégration de statistiques genrées sur la vie associative.

Action 3 : **promotion du sport pour tous** et lutte contre les stéréotypes de genre dans la pratique sportive (service Activités Physiques et Sportives)

Une attention particulière sera portée quant à l'utilisation de l'espace d'activité physique "street workout", celui-ci ayant été imaginé pour différents publics : enfants, femmes et hommes. Une observation de l'usage sera mise en place à partir de novembre 2020 dès la réception de l'équipement.

Objectif b : promouvoir la culture au féminin, les femmes artistes et leurs œuvres

Action 1 : poursuite de la **veille active sur les programmations culturelles et artistiques** et sur l'achat des œuvres au sein des structures suivantes : médiathèque, Heure bleue, Espace Culturel René Proby, centre culturel Erik Satie, Mon Ciné, Espace Valles.

Une étude a été réalisée par la DAC en décembre 2019 sur la part des oeuvres d'artistes femmes et d'artistes hommes dans les oeuvres présentées au public au sein des équipements culturels de la ville.

Concernant **Mon Ciné** cette étude montre que les réalisatrices femmes sont bien représentées dans la programmation depuis une dizaine d'années : environ 1/4 des réalisateurs - réalisatrices programmés sont des femmes, ce qui est légèrement supérieur aux chiffres de la création cinématographique dans son ensemble. Ce sont des données comparées avec les résultats de l'observatoire de l'égalité entre hommes et femmes dans la culture et la communication.

En 2019 Mon Ciné a en effet sélectionné 23 % de longs métrages réalisés par des femmes , quand l'ensemble de la création cinématographique en compte 21 % et 43 % de court-métrages de femmes quand l'ensemble de la création cinématographique en compte 36 %.

Entre 2009 et 2020, on observe qu'en moyenne **33,7%** de la programmation de **L'heure bleue** est féminine. Cette part oscille entre 24% et 48%. Pour offrir une comparaison avec la situation nationale : selon un rapport de l'*Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* datant de 2018, parmi les spectacles programmés en 2017-2018 en France (dans les théâtres nationaux, les centres dramatiques nationaux et régionaux, les scènes nationale, les scène conventionnées, les pôles nationaux des arts et du cirque et les centres de développement chorégraphiques) **34%** ont été mis en scène et **37%** ont été chorégraphiés par des femmes.

Action 2 : participation active d'équipements culturels et/ou des équipes à la **journée internationale des droits des femmes** (Direction des Affaires Culturelles).

Mon ciné a organisé en partenariat avec la mission égalité femmes / hommes de la ville un ciné-débat le 5 mars autour du film *Pygmalionnes* de Quentin Delcourt, dans la cadre de la journée internationale du droit des femmes sur le thème "Les métiers ont-ils un sexe" ? Intervenantes : une monteuse de cinéma, Marie Liotard et une ingénieure son.

Action 3 : poursuivre l'idée d'expérimenter la mise en œuvre dans les années à venir **des Journées du Patri-Matrimoine** (service Médiathèque - Direction des Affaires Culturelles)

Mon ciné a participé aux journées européennes du patrimoine et du matrimoine en programmant le 20 septembre à 17h30 *Be natural, l'Histoire cachée d'Alice Guy-Blaché (première femme réalisatrice, productrice et directrice de studio de l'histoire du cinéma)* de Pamela B. Green

Objectif c : promouvoir l'égalité femme / homme au sein des associations à caractère sportif, culturel et autre

Action 1 : veille sur les questions **d'égalité dans la politique culturelle** déclinée dans les conventions triennales (direction des affaires culturelles) et valorisation des actions en faveur de plus d'égalité menées par les structures associatives martinéaises (service communication, Mission égalité)

Action 2 : réalisation d'un **état des lieux genré** sur les 3 principaux postes des membres élus afin d'observer et mesurer les évolutions en termes de mixité (service vie locale et associative)

Les analyses 2019 révélaient que majoritairement les hommes endossent la présidence, poste perçu comme celui du pouvoir, de la décision et de la représentation, alors que l'on retrouve majoritairement les femmes sur les postes de secrétaire, celui encore nommé communément « les petites mains » de la gouvernance associative. Il sera intéressant de mesurer cette évolution dans les années à venir sur notre commune.

Axe 4- Favoriser une meilleure présence des femmes sur l'espace public

Objectif a : identifier les freins à la présence des jeunes filles et des femmes sur les espaces publics

- ⇒ Poursuivre le travail partagés entre différents services de la ville sur les **fonctionnements et les usages des cours de récréation** des écoles élémentaires en lien avec la végétalisation de ces espaces.
- ⇒ Mise en place du projet **Genre et espaces publics** sur Saint-Martin-d'Hères en lien avec le centre ressources GUSP, la Maison égalité femme/homme (multi services) et les partenaires.

Identifier et mobiliser des femmes susceptibles d'être volontaires pour se retrouver et participer à la co-construction d'actions, dans le but de réfléchir sur ce « être femme » et « espace public ». Les premières rencontres ont permis de mettre en valeur les besoins du groupe (11 femmes) et le structurer : se retrouver une à deux fois par mois, sur des temps de discussions dont les thèmes sont choisis ensemble, et sur des activités, animées notamment par les femmes du groupe.

Action 1 : Structurer un groupe (11 personnes mobilisées), identifier les besoins autour de « femmes » et « espace public », co-construire et accompagner, donner les moyens à la mise en place de ses activités

Action 2 : Mises en place d'ateliers animés par les femmes elles-mêmes, animer les temps de discussion souhaités, prendre contact avec les partenaires permettant d'assurer les objectifs énoncés plus haut

Objectif b : intégrer la dimension de genre dans les projets d'aménagements urbains de la commune (service aménagement, Mission égalité, GUSP)

- ⇒ Réalisation **d'aménagements en transversalité** avec différentes politiques publiques dans lesquelles la dimension d'égalité des genres est prégnante : Contrat Local de Santé, Plan pour la Biodiversité, Ville ludique, etc.

Axe 5- Communiquer et donner de la lisibilité à l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femme/homme

Objectif a : communiquer en interne afin d'informer ou sensibiliser les agent.e.s et les élu.e.s

Action 1 : utiliser les supports de communication interne afin de dédier des temps d'information sur la thématique comme Appel d'Hères ou encore l'intranet (service communication). C'est ainsi que le journal mensuel "SMH ma ville" d'octobre 2020 consacrent plusieurs articles sur la place des femmes : édito intitulé "l'engagement des femmes mis à l'honneur", exposition "madone(s) en octobre à l'Espace Vallès, exposition dans le hall de la maison communale dédiée aux femmes pionnières, interview de Carine Delahaie intitulé "Egalité Femmes-hommes : la lutte se poursuit" et enfin un retour en photos sur les journées européennes du Patrimoine et du Matrimoine.

Action 2 : diffuser auprès des agent.e.s et des élu.e.s, les propositions de formations menées par la Maison pour l'égalité femme/homme (Mission égalité)

Action 3 : porter une réflexion sur l'usage de l'écriture inclusive ou neutre pour les documents internes à la ville (tous les services). Ce point a été évoqué lors du groupe de travail politique "Lutte Contre les Discriminations" du 21 octobre 2020, et fera l'objet d'une analyse très prochainement.

Objectif b : communiquer auprès du public et des partenaires

Action 1 : poursuivre la volonté de la ville à féminiser les noms de rue et d'équipements publics en tenant compte des opportunités liées à l'aménagement de différents secteurs sur la ville (services Foncier et Aménagement).

Le choix des personnalités (exploratrices, scientifiques, féministes, artistes, politiques, etc.) s'opère par les élu.e.s en commission sur propositions du service Foncier qui demeure à l'écoute sur des propositions pouvant être faites.

Sur les 13 derniers espaces - rue, place ou chemin - dénommés, 10 portent un nom de femme, 2 un nom d'homme et un avec un nom de lieu.

Action 2 : Inauguration le 16 septembre 2020 de la fresque de Simone Veil, femme connue entre autre pour sa loi sur l'IVG du 17 janvier 1975. Figure engagée qui a porté la cause des femmes, Simon Veil (1927 – 2017) s'est révélée être une actrice de la libération de la femme, résolution féministe même si elle refusait pourtant cette étiquette. Ancienne ministre de la santé et rescapée des camps de la mort, elle est l'une des rares femmes à être entrée au Panthéon.



Rapport égalité femme-homme 2020 - 2021



Maison communale

111 Avenue Ambroise Croizat— 38400 Saint-Martin d'hères
tel : 04 76 60 73 73
saintmartindheres.fr

Rapport égalité femme-homme 2020 - 2021

