



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

2020

(juillet 2019 - juin 2020)

Sommaire

Introduction – Éléments de contexte	6
Des outils pour construire l'égalité femmes - hommes	8
Un centre ressource métropolitain unique en France, la Maison pour l'égalité femmes-hommes (MÉFH)	8
Un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville d'Échirolles	9
La charte « Échirolles rédige pour l'égalité »	9
La charte de la participation citoyenne	10
Une critérisation des subventions municipales	10
Un plan de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (PLCDE)	10
Axe stratégique I. Une commune plus égalitaire en interne	12
Le RSC, outil de diagnostic préférentiel	13
Embauches/départs	13
Formation	16
Promotion professionnelle interne	17
Conditions de travail	19
Effectifs selon les âges et les catégories	19
Pénibilité professionnelle	21
Effectifs selon la durée du travail	22
Rémunération	24
Quatre enjeux qui découlent du diagnostic	25

Consolider l'égalité dans les recrutements	25
Améliorer l'égalité dans la formation et le développement des compétences	26
Améliorer les conditions de travail	28
Réduire les écarts de rémunération	30
Axe stratégique II. Une commune qui agit sur son territoire pour plus d'égalité	31
État de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la commune	32
Des inégalités professionnelles qui accroissent la précarité des femmes échirolloises	32
Une participation à la vie de la cité influencée par les stéréotypes	35
La sphère domestique, bastion persistant des inégalités	38
Au regard de cette analyse, trois enjeux identifiés	42
Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces	42
Sensibiliser tous les publics à l'égalité	45
Lutter contre les violences faites aux femmes	46
Annexes	48
I. Sources des éléments chiffrés évoqués dans l'axe stratégique	48
II. Tableau de suivi du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes	49
III. Plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes - Fiches actions	52
1-1- Accompagner les acteur-trices du territoire et soutenir les initiatives locales en matière d'égalité femmes-hommes	54
1-2- Accompagner les actions politique de la ville et porter l'axe transversal	55
1-3- Accueillir et accompagner les personnes victimes de discriminations	56
1-4- Intervenir pour sensibiliser les adultes du territoire	57
1-5- Intervenir pour sensibiliser les jeunes du territoire	58
2-1- Créer les conditions pour permettre aux jeunes filles d'intégrer l'ensemble des activités proposées par la Ville	59
2-2- Développer la prise en compte du genre dans la conception de l'espace public	60

2-3- Lutter contre les inégalités femmes-hommes dans la culture	61
2-4- Promouvoir la mixité des métiers auprès des jeunes	62
2-5- Promouvoir les activités sportives auprès des femmes éloignées des pratiques	63
2-6- Promouvoir la mixité femmes hommes dans le sport	64
2-7- Permettre l'accès de toutes les femmes aux protections hygiéniques pour pallier la précarité menstruelle	65
3-1- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	66
4-1- Célébrer la journée internationale des droits des femmes	67
4-2- Promouvoir la Charte « Échirolles rédige pour l'égalité ! »	68
4-3- Relayer des initiatives du territoire en matière d'égalité femmes-hommes	69
5-1- Garantir des formations non stéréotypées	70
6-1- Former les agent-es en contact du public sur l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences	71
6-2- Sensibiliser et communiquer sur les violences faites aux femmes à destination des agent-es	72
6-3- Favoriser la mise à disposition des logements pour les femmes victimes de violence	73
6-4- Former les agent-es occupant des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes de violences à leur prise en charge et orientation	74
7-1- Communiquer sur les parcours professionnels	75
8-1- Encourager le développement de compétences pour lutter contre « le plafond de verre » qui empêche les agent-es de catégorie C de s'élever dans la hiérarchie	76
9-1- Diversifier les canaux de diffusion des offres surtout pour les postes où un sexe est sous-représenté	77
9-2- Poursuivre le travail sur la rédaction égalitaire des offres	78
9-3- Poursuivre le travail sur les intitulés de postes	79
9-4- Refuser de statuer sur un jury de recrutement pour un poste stratégique en l'absence de candidature du sexe sous-représenté,	80
Action portée par : la DRH	80

- 10-1- Analyser l'impact des primes et indemnités sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 81
- 11-1- Poursuivre la démarche d'accompagnement des services confrontés à des situations de travail génératrices de stress et de mal-être et en grande majorité occupés par des femmes – supervision. 82
- 11-2- Poursuivre la démarche de prise en charge des agent-es qui se déclarent victimes de harcèlement, qui touche principalement les femmes 83
- 11-3- Faire vivre le guide de prévention des violences au travail faites par le public en grande majorité aux femmes 84

Introduction – Éléments de contexte

La loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, dans son article 61, prévoit que les communes de plus de 20 000 habitant-es, préalablement aux débats sur le projet de budget, présentent un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (RSE) 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. Cette disposition est codifiée à l'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales et est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2016.

La Ville d'Échirolles, pionnière sur ce sujet est l'une des premières collectivités à avoir répondu à cette obligation, en présentant un premier rapport en février 2016, en amont du débat d'orientation budgétaire (DOB). Ce cinquième rapport est le fruit d'un travail conjoint entre la direction des ressources humaines et la mission égalité et présente des éléments de diagnostic, des éléments de bilan et un programme d'actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur la commune tant concernant l'égalité professionnelle au sein de la collectivité que les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire. Au-delà de l'obligation légale, la Ville, qui mène une politique sur l'égalité femmes-hommes depuis bientôt 20 ans et à travers la MÉFH depuis 2005, se saisit de ce rapport comme levier pour valoriser et structurer son action en la matière.

L'ensemble de la démarche a pour objectif de recenser et de mettre en lumière les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la commune, ce sujet étant un thème transversal. La démarche est ainsi coordonnée par l'adjointe à l'égalité femmes-homme. Un comité de pilotage se réunit deux fois par an et rassemble les technicien-nes de la mission égalité femmes hommes et de la Direction des ressources humaines, leur chaîne hiérarchique ainsi que les élues concernées, l'adjointe aux ressources humaines et l'adjointe à l'égalité femmes hommes. Par ailleurs, le suivi de ce dossier fait l'objet de points réguliers entre les deux services dans le cadre de comités techniques.

Des temps de partage en municipalité ou en conseil municipal en fonction de l'avancée de la démarche sont prévus, à raison d'au minimum un par an lors de la présentation du rapport annuel en amont du rapport d'orientation budgétaire.

Le rapport devant être présenté au conseil municipal dans le cadre du ROB, il apparaît pertinent pour une bonne analyse des données RH de choisir la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020.

Bien que de nombreuses actions soient menées chaque année sur cette thématique, des inégalités entre femmes et hommes persistent, tant sur le territoire qu'en matière d'égalité professionnelle dans notre collectivité. En effet, Échirolles n'échappe pas aux inégalités et au sexisme de notre société, et lorsque, en moyenne en France, 72% des tâches domestiques sont encore assumées par les femmes – soit 1h30 en moyenne par jour de plus que les hommes –, l'égalité professionnelle est forcément impactée. De la même manière, alors que 40% des femmes ont subi une injustice en raison de leur sexe et 80% d'entre elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes, il est impossible d'avoir un territoire exempt de ce sexisme ordinaire et de ces problématiques de violences. Certains chiffres montrent ces inégalités. Parfois, ils s'expliquent facilement et d'autres fois, il sera nécessaire de creuser davantage pour identifier les causes de ces inégalités. Il est impératif de se souvenir que, par rapport à de nombreuses collectivités, la Ville internalise la plupart des services à la population, ce qui a un impact positif fort sur les conditions de travail des agent-es.

La Ville ne peut pas corriger l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes qui traversent la société et qui ont pour effet de cantonner les femmes dans les métiers les moins rémunérateurs, de leur faire assumer plus des deux tiers des tâches domestiques, d'être victimes de violences en raison de leur sexe. Mais notre collectivité agit, à la hauteur de ses moyens, face à ces situations d'injustices.

A. Des outils pour construire l'égalité femmes - hommes

La Ville d'Échirolles, soucieuse d'agir pour davantage d'égalité, déploie de nombreux outils pour agir en la matière. Ce sont des vecteurs pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la commune, et qui permettent de mettre en place le plan d'actions présenté en annexe à ce rapport.

1. Un centre ressource métropolitain unique en France, la Maison pour l'égalité femmes-hommes (MÉFH)

En France, la MÉFH est le seul centre ressource public sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce service, institué en 2005 à l'initiative de la Ville, propose une action de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à destination de l'ensemble des élu-es, des technicien-nes et des habitant-es de la commune et de la métropole.

Au sein de la MEFH, la mission égalité de la Ville d'Echirolles est triple. Elle a d'abord comme objectif de sensibiliser le grand public sur les questions d'égalité, à travers la tenue d'événements comme la célébration de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, mais aussi de manière plus directe à travers des interventions spécifiques avec différents publics, notamment en milieu scolaire. Ensuite, elle conduit la politique d'égalité interne de la commune à travers la publication de ce rapport, et les actions de la collectivité pour lutter contre les inégalités et favoriser la prise en compte de cette question en interne en lien avec la direction des ressources humaines. Enfin, elle est également partie prenante de projets partenariaux qui visent à intégrer la question de l'égalité à travers d'autres entrées thématiques, comme dans le cadre de la conduite de la politique de la ville à l'échelle de la commune.

Mais ce service n'a pas vocation à s'approprier l'intégralité des initiatives développées par la commune. Des professionnel-les de la collectivité développent régulièrement des actions intégrant la question de l'égalité dans le cadre de leurs projets de service. La mission égalité n'a pas pour objectif de se substituer à ces initiatives, mais plutôt de les rendre visibles et cohérentes au regard de l'enjeu transversal que constituent les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. La mission égalité joue un rôle de personne ressource en leur apportant des outils et éclairages sur la thématique.

2. Un rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville d'Échirolles

L'outil préférentiel pour mener un diagnostic interne au sein de la commune est le rapport de situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (RSC). Cette obligation légale s'impose à la collectivité de la même manière que le présent rapport : la loi du 12 mars 2012 dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle, qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, mais ne se confond pas avec ce dernier.

Depuis quatre ans, la collectivité s'est dotée d'un outil d'analyse spécifique, permettant d'ajuster d'année en année les statistiques étudiées et pouvoir affiner le diagnostic. L'objectif est de parvenir, chaque année, à identifier des chiffres qu'il serait pertinent d'explorer l'année suivante, afin d'identifier des pistes de progression explicites.

3. La charte « Échirolles rédige pour l'égalité »

Adoptée lors du **conseil municipal du 23 février 2015**, cette charte unique implique une réflexion globale sur la communication égalitaire à l'échelle de la commune, tant dans le choix d'une écriture égalitaire pour l'ensemble des documents de la collectivité, à destination de l'interne ou de l'externe, mais également dans le choix des visuels et de l'ensemble de la communication mise en œuvre par les services de la commune.

Cette brochure sert de repère, de guide pour la collectivité dans la promotion d'une production écrite égalitaire. Ce qui n'est pas nommé n'existe pas, et l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par le choix de communiquer de manière égalitaire. Il est à noter que cette initiative a été reprise au niveau national, notamment par le Haut conseil à l'égalité femmes-hommes, qui a publié en 2016 un « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » reprenant les grandes lignes de la charte échirolloise.

Cet outil nécessite d'être animé par le biais de sensibilisations à l'écriture et à la communication égalitaires, afin d'évoluer selon les usages et d'être approprié pleinement au sein de la collectivité.

4. La charte de la participation citoyenne

La charte de la participation citoyenne a été adoptée pour la première fois lors du conseil municipal du 16 décembre 2004. Une première réactualisation a eu lieu en 2011 puis en 2017. L'élaboration de cette charte permet de poser les règles et les engagements de chacun-e concernant la participation au sein de la Ville d'Échirolles.

La charte entend également incarner explicitement l'engagement municipal pour l'égalité femmes-hommes. En effet, la Ville d'Échirolles est particulièrement attentive à l'égal accès des citoyennes et des citoyens au débat public ainsi qu'à leur implication partagée dans la vie locale. Cette participation équilibrée est un principe démocratique fondamental qui répond aux enjeux de diversité et de représentativité. Celle-ci permet de prendre en compte de façon plus fine et plus juste les attentes et les enjeux portés par toutes et tous, afin d'améliorer le service rendu à l'ensemble de la population.

Cela se caractérise notamment par l'organisation systématique de garderies lors des grandes instances de participation organisées par la commune, ouverte à partir du premier enfant inscrit.

5. Une critérisation des subventions municipales

Les subventions municipales adressées dans le cadre des festivités sont un autre outil permettant d'agir directement en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes sur le territoire de la commune, à travers un soutien conditionné à la vie associative locale.

La délibération en date du 25 avril 2016 relative à la répartition des subventions pour les manifestations festives énonce 4 critères permettant de critériser les subventions aux festivités : mutualisation, plus-value citoyenne et éducative, impact sur l'environnement, non-discrimination et ouverture à tous et toutes. Dans le cadre de ce dernier critère, il est notamment précisé que « la Ville rend obligatoire l'ouverture des festivités soutenues par la Ville à l'ensemble des habitant-es ; seront particulièrement observées les discriminations directes ou indirectes liées au genre, au handicap, à l'origine ethnique ou géographique et au non respect des principes de laïcité ».

6. Un plan de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (PLCDE)

Le plan de lutte contre les discriminations et pour l'égalité porté par le CCAS a été initié en 2014 par un travail conjoint entre les professionnel-les, les habitant-es et les élu-es Echirollois-es.

Le PLCDE priorise trois critères de discrimination, le genre/sexe, l'origine et l'orientation sexuelle, tout en tenant compte de tous les autres critères définis par la loi. Il s'articule autour de trois axes :

- Rendre les discriminations visibles
- Donner du pouvoir d'agir aux citoyen-nes
- Changer les systèmes qui discriminent

Ses principales actions sont :

- L'animation d'un lieu ressource sur les questions de discriminations : Le Colibri. Ce lieu a pour vocation l'accueil, l'orientation, l'information et l'accompagnement des personnes victimes de discriminations.
- L'accompagnement et la valorisation des projets des habitant-es, notamment dans le cadre de l'événement annuel *Cité Plurielle*.

De tels outils participent à la conduite d'actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la commune d'Échirolles ainsi qu'en interne, au sein de la collectivité.

.....
Ce rapport 2019-2020 englobe la période de confinement résultant de la crise sanitaire liée au Covid-19. Cette période a été propice aux inégalités de genre, et a exacerbé les déséquilibres existants aussi bien en termes de partage du pouvoir, de travail domestique, de charge mentale, que s'agissant des violences faites aux femmes. Le confinement a été le miroir grossissant des inégalités de genre persistantes dans notre société. Certains points de ce rapport feront l'objet d'un encadré, soulignant la spécificité de cette période et ses conséquences sur les droits des femmes.
.....

Axe stratégique I. Une commune plus égalitaire en interne

A. Le RSC, outil de diagnostic préférentiel

1. Les embauches et départs,
2. La formation,
3. La promotion professionnelle,
4. Les conditions de travail
5. La rémunération

B. Quatre enjeux qui découlent du diagnostic

1. Consolider l'égalité dans les recrutements
2. Améliorer l'égalité dans la formation et le développement des compétences
3. Améliorer les conditions de travail
4. Réduire les écarts de rémunération

Axe stratégique I. Une commune plus égalitaire en interne

A. Le RSC, outil de diagnostic préférentiel

1. Embauches/départs

CSP	Sexe	Total recrutement	Titulaires	Non-Titulaires
Catégorie A	F	2	2	0
	H	2	1	1
	TOTAL	4	3	1
	% F	50%	67%	0%
	% H	50%	33%	100%
	%F/F	-	-	-
Catégorie B	F	5	0	4
	H	1	0	1
	TOTAL	6	0	5
	% F	83%	-	80%
	% H	17%	-	20%
	%F/F	2%	0%	1%
Catégorie C	F	8	6	2
	H	6	3	3
	TOTAL	14	9	5
	% F	57%	67%	40%
	% H	43%	33%	60%
	%F/F	7%	11%	4%
Ensemble	F	15	9	6
	H	9	4	5
	TOTAL	24	13	11
	%F	63%	69%	55%
	% H	38%	31%	45%
	%F/F	4%	2%	2%

Embauches sur la période

Commentaires :

Sur la période, on constate moins d'embauches que sur la période précédente (-7). Sur les 24 embauches, 63% des recrutements effectués concernent des femmes contre 42% l'an dernier. Ce qui a participé à la féminisation des effectifs.

Les recrutements constatés sur la catégorie A, sur des emplois qualifiés, concernent sur cette année autant de femmes que d'hommes avec une parité parfaite dans les recrutements(2 hommes/2 femmes), le personnel féminin étant majoritaire sur les recrutements sur des emplois de catégorie C (57%) sur la période.

On note également une forte proportion de recrutements féminins sur les postes de catégorie B(5 femmes sur 6 recrutements).

On peut également constater la grande majorité de recrutements d'agentes en qualité de titulaires, notamment sur la catégorie C . Ces données permettent d'en déduire que la part de femmes sur des emplois "précaires" (CDD) tend à diminuer, la période confirmant la tendance des dernières années.

Départs sur la période

CSP	SEXE	Ensemble départs / radiation
Catégorie A	F	8
	H	4
	TOTAL	12
	% F	67%
	%F/F	-
Catégorie B	F	0
	H	3
	TOTAL	3
	% F	0%
	%F/F	0%
Catégorie C	F	17
	H	9
	TOTAL	26
	% F	65%
	%F/F	31%
Ensemble	F	25
	H	16
	TOTAL	41
	% F	61%
	%F/F	7%

Au global sur la période, on constate 42 départs, chiffre équivalent à la période précédente(22 recrutements sur la période précédente). Les embauches, englobant la période de confinement liée à la pandémie, n'ont pas permis de renouveler les effectifs à la hauteur des départs, sur les 3 catégories hiérarchiques.

On constate en effet 15 recrutements de femmes pour 25 départs(60% de renouvellement) et 9 embauches d'hommes pour 16 départs (56%), Plus précisément, ce sont 2 embauches de personnel féminin pour 8 départs constatés sur les emplois qualifiés (cat A), et 2 recrutements d'hommes sur 4 départs(cat A). Une féminisation des emplois de catégorie B est amorcée par 5 recrutements féminins pour 3 départs d'hommes. Sur la catégorie C, en revanche si on constate globalement moins d'embauches, c'est particulièrement marquant pour le personnel féminin (17 départs pour 8 embauches).

Cette tendance, conjoncturelle, sera très certainement compensée fin 2020 et en 2021 par un rattrapage des recrutements qui n'ont pu être organisés sur le premier semestre 2020.

2. Formation

CSP	Sexe	Nombre moyen de jrs de formation par salarié.e /an	Nb moyenne de formation	Durée moyenne des formations (jrs)	Nombre de personnes ayant bénéficié de formation *
Catégorie A	F	1,2	-	1,2	38
	H	1,4	-	1,4	21
	%femmes	/	/	/	64%
	%hommes	/	/	/	36%
	F/F	/	/	/	9,9%
	H/H	/	/	/	6,9%
Catégorie B	F	1,1	-	1,1	31
	H	1,3	-	1,3	35
	%femmes	/	/	/	47%
	%hommes	/	/	/	53%
	F/F	/	/	/	8,1%
	H/H	/	/	/	11,5%
Catégorie C	F	1,0	-	1,0	126
	H	1,3	-	1,3	90
	%femmes	/	/	/	58%
	%hommes	/	/	/	42%
	F/F	/	/	/	32,9%
	H/H	/	/	/	29,6%
Total		1,15	/	/	341

Commentaires :

Le nombre de départs en formation est moins important sur cette période par rapport aux précédentes. La pandémie de covid 19, avec une période de 3 mois de confinement explique cette baisse, notamment de la durée moyenne des formations (1,15 jours contre 3,12) et du nombre de personnes ayant bénéficié de ces formations (341 contre 391 soit - 13%).

On ne constate pas d'évolution significative de la proportion d'hommes et de femmes partis par rapport aux périodes précédentes (57% de femmes contre 56% sur la précédente période)

La répartition par catégorie hiérarchique montre qu'une plus forte proportion de femmes de catégorie A(64%,) et C(58%,) sont parties en formation que de catégorie B(47%).

Avec 195 départs de femmes contre 198 l'an dernier, le nombre de personnel féminin ayant pu bénéficier de formation reste cependant stable.

3. Promotion professionnelle interne

	Nombre de promotion	PROMOTION INTERNE	AVANCEMENT GRADE	Autre
Femmes	40	3	37	0
Hommes	31	8	23	0
TOTAL	71	11	60	0

Commentaires :

On note 11 promotions de plus que la période précédente (71 contre 60).

Les femmes restent majoritaires sur le nombre total de promotions (56% des promotions contre 73% sur la période précédente). Ces données confirment la tendance des dernières années, même si la proportion est moins importante que la période précédente. En revanche sur la promotion interne spécifiquement, le nombre de postes ouvert étant cette année plus importants sur la filière technique, majoritairement pourvue par des hommes, ceux-ci sont majoritaires(8/11 promotions). Au total, deux fois plus d'hommes ont pu bénéficier d'une promotion que sur la période précédente(31 pour 16).

CSP	Sexe	Effectif total	Nombre total de personnes promues sur l'année civile
Catégorie A	F	55	5
	H	33	3
	%femmes		62,50%
	%hommes		37,50%
	%F/F		9,09%
Catégorie B	F	55	2
	H	64	2
	%femmes		50,00%
	%hommes		50,00%
	%F/F		3,64%
Catégorie C	F	273	33
	H	207	26
	%femmes		55,93%
	%hommes		44,07%
	%F/F		12,09%
Total		687	71

Sur cette période à nouveau, pour ce qui concerne les avancements de grade, les femmes sont 37 à en avoir bénéficié sur un total de 60 avancements. Cette tendance se confirme sur les 3 dernières périodes et s'explique par le grand nombre d'avancements de grade obtenus par les agentes de catégorie C, majoritairement pourvue par des personnels féminins.

On constate une nouvelle fois la quasi parité sur les deux autres catégories hiérarchiques, ce qui peut être mis en corrélation avec le grand nombre de départ de personnel féminin en formations professionnalisantes sur la période. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne des personnes ayant eu une promotion est en recul (15.2 ans contre 14.8 ans sur la période précédente). La collectivité ne dispose pas de levier pour faire évoluer ce chiffre qui dépend des conditions statutaires permettant d'être promouvables, comprenant notamment des critères d'ancienneté.

En revanche, l'intégration d'un levier favorisant la parité dans les avancements est institué dans la loi de transformation de la fonction publique. Il sera ainsi proposé aux organisations syndicales d'intégrer un critère favorisant le genre le moins représenté dans les avancements de grade en cas d'égalité entre deux agent-es.

La démarche de promotions n'a pas fonctionné en "entonnoir" cette année car on constate davantage de promotions en catégorie A(8) qu'en catégorie B(4). Ces chiffres confirment les difficultés des agents de catégorie B à pouvoir s'inscrire dans une démarche d'avancement. cette problématique est liée à la rigidité des conditions statutaires d'avancement de cette catégorie hiérarchique.

Enfin, 59 promotions sont constatées cette année contre 48 l'an dernier sur la catégorie C, avec une répartition quasi paritaire des agent-es (55% féminins contre 45% masculin sur la période précédente).

4. Conditions de travail

Dans un contexte général de baisse des effectifs, lié surtout au décalage des recrutements lié à la pandémie, (687 agent-es contre 695 au total), le taux de personnel féminin reste stable (56%)

Pour mémoire, le taux de féminisation de l'emploi territorial en 2013 était de 60,6 %¹. La part des femmes sur des postes de catégorie A est de 63%. A titre informatif, dans les grandes collectivités, 35 % des postes de direction (cat. A) sont occupés par des femmes².

L'âge moyen des agent-es de la collectivité est de 47 ans, chiffre équivalent à celui de la période précédente.

1. Effectifs selon les âges et les catégories

CSP	Sexe	16-20 ans	21-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	60 ans et plus	Age moyen	Total
Catégorie A	F	0	4	15	19	11	6	46	55
	H	0	3	4	11	13	2	48	33
	% Femmes	0,0%	57,1%	78,9%	63,3%	45,8%	75,0%	X	62,5%
	% Hommes	0,0%	42,9%	21,1%	36,7%	54,2%	25,0%	X	37,5%
Catégorie B	H	0	2	9	20	27	6	50	64
	% femmes	0,0%	60,0%	43,8%	44,4%	49,1%	33,3%	X	46,2%
	% hommes	0,0%	40,0%	56,3%	55,6%	50,9%	66,7%	X	53,8%
Catégorie C	F	0	18	46	93	95	21	47	273
	H	0	23	50	54	64	16	45	207
	% femmes	0,0%	43,9%	47,9%	63,3%	59,7%	56,8%	X	56,9%
	% hommes	0,0%	56,1%	52,1%	36,7%	40,3%	43,2%	X	43,1%
Total		0	53	131	213	236	54	47,0	687

Commentaires :

56% des effectifs sont des femmes, 44% du personnel étant masculin.

Sur la catégorie A l'âge moyen des femmes est plus jeune que celui des hommes (46 contre 48). En revanche, l'âge moyen est plus élevé sur la catégorie C pour les femmes.

1 « Situation comparée entre les hommes et les femmes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle » - Septembre 2016 - Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale - CNFPT

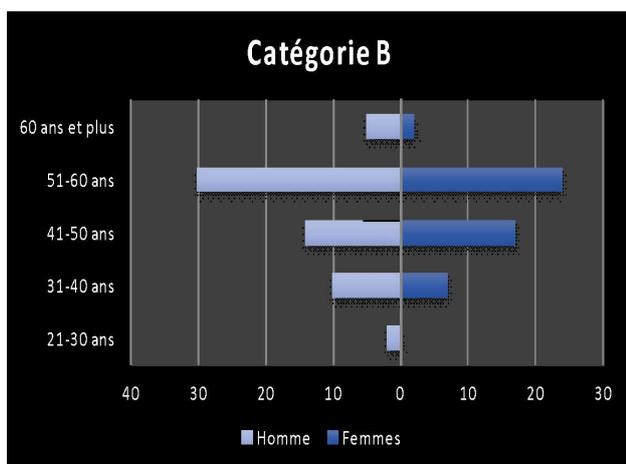
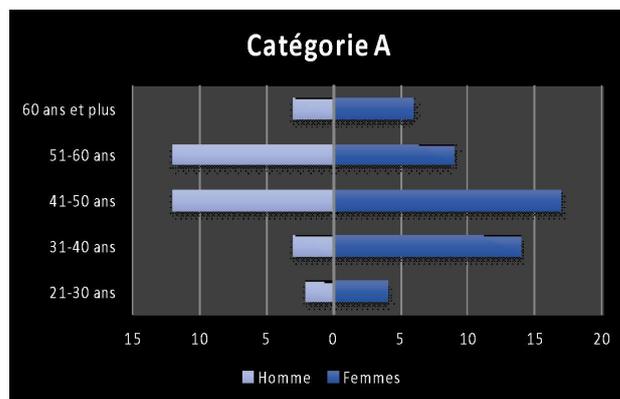
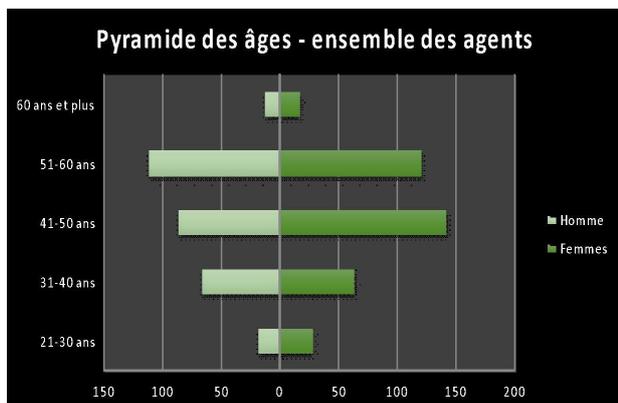
2 Source identique à la note 1

On constate que sur la catégorie C, les postes déterminés comme étant les plus pénibles sont pourvus par du personnel âgé féminin. Cette tendance est à corrélérer avec l'augmentation de l'absentéisme sur les secteurs concernés et confirme le besoin en reclassement de cette population (entretien des locaux, ATSEM ou offices restauration).

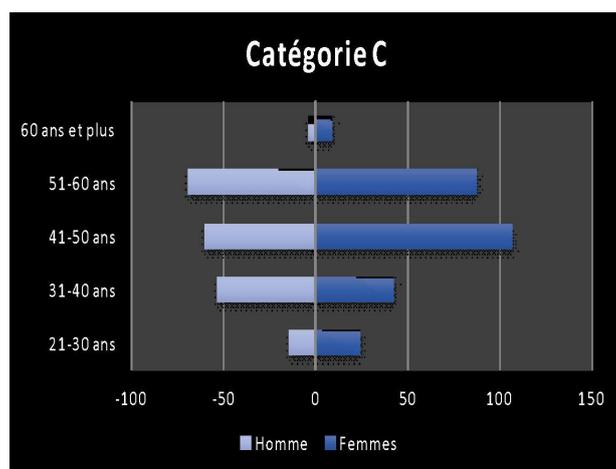
La DRH travaille au développement des actions de formation en amont pour initier une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en réponse à cette problématique.

Comme ce qui a été constaté l'année dernière, les femmes sont majoritaires dans les catégories A et C, les effectifs de catégorie B étant presque paritaires dans leur composition (46.2% de femmes).

Pyramides des âges au global et par catégorie:



Les



pyramides des âges présentent cette année encore une structure en « as de pique » avec une forte proportion des agent-es sur les tranches d'âges allant de 41 à 60 ans. Les femmes sont majoritaires dans les catégories A et C (confère tableau précédent).

Liste des services	Effectifs	
	H	F
Administrative	33	170
Animation	19	4
Culturelle	5	20
Médico-Sociale	1	40
Police municipale	14	2
Sportive	16	4
Technique	215	139
Emplois fonctionnels	1	4
Total	304	383

La répartition par filière montre une structure attendue par rapport au constat sociétal actuel (vision genrée des métiers dans la société) des effectifs : les femmes sont très représentées sur les filières administratives culturelles et médico-sociales. On trouvera davantage d'hommes sur les filières sportives et techniques.

2. Pénibilité professionnelle

C SP	Sexe	Pénibilité - Exposition et traitement des risques concernant l'hygiène et la sécurité
Catégorie A	F	3
	H	1
	% femmes	75%
	% hommes	25%
Catégorie B	F	9
	H	24
	% femmes	27,27%
	% hommes	72,73%
Catégorie C	F	138
	H	142
	% femmes	49,29%
	% hommes	50,71%
Total		317

Avec la mise en place du Régime Indemnitaires relatif aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP), chaque poste de la collectivité a fait l'objet d'une cotation d'après certains critères. Parmi ceux-ci, « l'exposition et traitement des risques concernant l'hygiène et la sécurité (travaux insalubres, pénibles) » permet d'identifier les postes sur lesquels la pénibilité est reconnue.

Les métiers de la filière technique de la catégorie C sont majoritairement reconnus comme pénibles.

Néanmoins, la reconnaissance de la pénibilité des postes majoritairement occupés par des femmes, incluse dans le RIFSEEP, a un impact réel au niveau de la rémunération, ce qui contribue à garantir une réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes (25 % dans la société, et 12 % dans la Fonction Publique – 8 % dans la Fonction Publique Territoriale³).

³ Etude « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » - Ministère de la décentralisation et de la fonction publique – 10 mars 2015

3. Effectifs selon la durée du travail

CSP	Sexe	Effectif total	Temps complet	Temps partiel		Temps non-complet
				Total temps partiel	Dont Thérapeutique	
Catégorie A	F	55	47	6	0	1
	H	33	32	1	0	0
	% femmes		59%	86%	-	100%
	% hommes		41%	14%	-	0%
	%F/F		85%	11%	0%	2%
Catégorie B	F	55	43	6	0	6
	H	64	60	1	0	3
	% femmes		42%	86%	-	67%
	% hommes		58%	14%	-	33%
	%F/F		78%	11%	0%	11%
Catégorie C	F	273	183	28	0	48
	H	207	203	2	0	2
	% femmes		47%	93%	-	96%
	% hommes		53%	7%	-	4%
	%F/F		67%	10%	0%	18%
Total		687	568	44	0	60

Commentaires :

En catégorie C, le nombre d'agentes affectées à la demande de l'employeur sur des postes à temps non complet a diminué : il est passé de 86 en 2017 à 55 en 2020.

Cette évolution fait suite à la démarche d'augmentation du temps de travail d'une partie des agent-es des services d'entretien des locaux et de la restauration (postes très majoritairement occupés par des femmes). Cette mesure s'inscrit dans la politique RH de la Ville qui vise à lutter contre la précarisation tout en répondant à la logique organisationnelle de ces secteurs. Cette démarche se poursuit fin 2020 avec l'évolution de l'organisation des offices de restaurations, au sein desquels les postes seront en quasi totalité dimensionnés à hauteur de 28h par semaine dans un premier temps, puis à temps plein pour certains postes en 2021. A cette occasion, 9 agent-es se verront proposer une mise au stage, démarche visant à poursuivre la pérennisation des agent-es présentes depuis quelques années comme contractuelles sur des postes pénibles.

La répartition entre hommes et femmes des temps partiels reflète la répartition dans le monde du travail (privé comme public).

Parmi les personnes qui travaillent à temps non-complet, 2 travaillent à temps partiel pour des raisons thérapeutiques.

44 agent-es travaillent à temps partiel dans la collectivité cette année contre 61 l'an passé. Parmi ces agent-es on compte dont 40 femmes (93%). 63% des femmes à temps partiel sont de catégorie C, 13% sont de catégorie A, ce qui suit la logique structurelle des effectifs.

On peut noter que les postes à responsabilité n'empêchent pas les femmes d'opter pour le temps partiel (11% des femmes de cat. A sont à temps partiel, 11% également de catégorie B et C). Cette démarche peut par ailleurs sembler plus facile pour les catégories A, dont le niveau de salaire est plus élevé.

Quatre hommes sont à temps partiel sur la période seulement(8 en 2019). Les postes à temps non complet sont quasiment tous pourvus par des agentes (55/60 soit 91%). Ils concernent des postes dans des secteurs majoritairement occupés par des femmes (entretien des locaux, agents d'office).

Il sera proposé en 2021 d'intégrer à la charte de management la sensibilisation des agent-es par les managers aux dispositifs d'articulation vie professionnelle et vie personnelle, parfois méconnus. Ainsi, une meilleure appréhension des dispositifs statutaires de temps partiels de droit, ou une sensibilisation des managers à des dispositifs d'inclusion de la différence pourraient être organisée.

5. Rémunération

catégorie pro	sexe	salaire horaire de base			
		2017	2018	2019	2020
Catégorie A	F	16,02	16,91	16,85	18,05
	H	18,33	18	18,03	18,10
Catégorie B	F	13,01	13,77	13,81	14,17
	H	13,6	13,76	13,78	14,02
catégorie C	F	10,23	10,29	10,33	11,26
	H	10,2	11,04	11,02	11,86

Commentaires :

Avec la mise en place du RIFSEEP, le rééquilibrage des écarts de salaires entre hommes et femmes se poursuit cette année.

Pour la catégorie A, le salaire horaire de base est désormais le même à 5 centimes près. Concernant la catégorie B, et pour la troisième année consécutive, le salaire horaire de base a plus augmenté pour les femmes que pour les hommes entre 2019 et 2020. Ainsi, cette année encore, l'écart entre les hommes et les femmes de catégorie B est faible(14,17€ pour les femmes, 14.02€ pour les hommes)

Pour la catégorie C, les écarts de salaire s'expliquent principalement par les astreintes qui concernent majoritairement des postes de la filière technique hors secteur entretien des locaux et offices restauration, donc de nombreux hommes actuellement.

De plus, les postes d'encadrement de catégorie C (agent de maîtrise) de la filière technique sont en totalité pourvus par des hommes; ils bénéficient d'un régime indemnitaire plus élevé que les autres postes de catégorie C.

La reconnaissance de la pénibilité pour d'autres postes de catégorie C (ATSEM, restauration scolaire, entretien des locaux) par le biais du RIFSEEP contribue à revaloriser ces postes. L'évolution du salaire horaire des femmes de catégorie C a ainsi augmenté de 1% entre 2017 et 2020. L'écart entre les hommes et les femmes tend à diminuer structurellement.

B. Quatre enjeux qui découlent du diagnostic

Bien que des comparatifs aient été établis entre ce rapport et le rapport des années précédentes, il est toutefois rappelé que les périodes d'analyses sont identiques sur les trois dernières périodes. Ainsi, le rapport 2017 se fondait sur la période allant du 1er septembre 2016 au 31 août 2017, celui de 2018 va du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018, et le précédent rapport se base sur la période allant du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019, le présent rapport portant sur la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020.

Par ailleurs, l'outil utilisé pour l'analyse des données des ressources humaines évolue chaque année dans le respect de la méthodologie établie (respect des méthodes d'extraction pour permettre une comparaison juste des données).

1. Consolider l'égalité dans les recrutements

Avec 56% de femmes et 44 % d'hommes au sein de ses effectifs, la Ville d'Echirolles doit s'attacher à préserver un équilibre de la représentation des femmes et des hommes en veillant à ce que ne se créent pas des déséquilibres importants entre les sexes au sein de chacune des catégories d'emplois.

Ainsi, des efforts particuliers doivent être menés sur la catégorie B, laquelle contient une majorité de personnel masculin, en raison d'une prédominance des métiers de la filière technique. En revanche, les catégories A et C sont constituées d'un personnel majoritairement féminin, conformément à la répartition moyenne au sein de la collectivité.

Des actions ont été programmées pour agir sur ce plan :

Fiche action 7-1: Communiquer sur les parcours professionnels

Fiche action 9-1: Diversifier les canaux de diffusion des offres surtout pour les postes où un sexe est sous-représenté

Fiche action 9-2: Poursuivre le travail sur la rédaction égalitaire des offres

Fiche action 9-3: Poursuivre le travail sur les intitulés de postes

Fiche action 9-4 : Refuser de statuer sur un jury de recrutement pour un poste stratégique en l'absence de candidature du sexe sous-représenté

Quelques exemples concrets et éléments de bilans chiffrés :

- En communiquant sur les parcours professionnels pour favoriser une plus grande mixité des métiers. En ce sens, depuis 2017, un forum mobilité est organisé une année sur deux. L'année au cours de laquelle il n'est pas organisé, le forum Mobilité a pris la forme d'interventions de proximité auprès d'équipes exerçant des métiers à forte pénibilité et en majorité féminines; l'objectif principal étant la sensibilisation aux actions de prévention de l'inaptitude physique. Outre l'objectif de communiquer sur les modalités d'organisation des mobilités professionnelles, ces actions permettent de sensibiliser le personnel à la mixité des métiers en contribuant à lever des réflexes d'auto-censure, qui peuvent empêcher les agent-es de se positionner sur des postes occupés majoritairement par des hommes ou par des femmes.

- En poursuivant le travail sur la rédaction égalitaire des offres d'emplois et des intitulés de postes. En ce sens, la modernisation de la fonction recrutement de la collectivité avec la création du poste de coordonnatrice recrutement participe à la volonté de la collectivité en ce sens.

Dans le cadre des recrutements, on peut remarquer un faible nombre de candidatures masculines correspondant aux attendus des postes de catégorie A et C, ce qui a induit un recrutement majoritairement féminin. La situation reste néanmoins à l'identique par rapport à l'année précédente, du fait du nombre élevé de départs d'agentes dans ces deux catégories.

Cependant, il conviendra d'être vigilant-es quant à la préservation de cet équilibre, mais également à la poursuite de nos efforts pour encourager une plus grande mixité des métiers, à l'intérieur de toutes les filières.

L'intervention de la coordonnatrice recrutement en sortie d'écoles ou d'organismes de formation pour promouvoir l'attractivité de la collectivité sur des métiers "pénuriques" prendra en considération cette approche nécessairement non genrée.

2. Améliorer l'égalité dans la formation et le développement des compétences

Les actions mises en place dans le cadre de la fiche action sur le développement des compétences des agent-es de catégorie C ont des répercussions sur le taux d'agentes parties en formation (46%, contre 43% des hommes de la même catégorie).

Contrairement à 2019, année où davantage d'hommes de catégorie B ont bénéficié d'actions de formations, la tendance s'inverse en 2020 (64% de femmes contre 54% des hommes).

Fiche action 5-1: Garantir des formations non stéréotypées

Fiche action 8-1: Encourager le développement des compétences pour lutter contre le plafond de verre qui empêche les agent-es de catégorie C de s'élever dans la hiérarchie

Quelques exemples concrets et éléments de bilans chiffrés :

- La fiche-action visant à augmenter les formations pour les femmes travaillant en catégorie C a permis une augmentation de la durée moyenne de formation passant de 18.9 heures à 21.7 heures. Le nombre d'agentes est passé de 155 à 160.

- En vue de développer les compétences de base des agent-es de catégorie C, un parcours de découverte (informatique puis Internet) a été mis en place avec 42 participant-es au total, dont 20 hommes et 22 femmes. En outre, 5 tests de positionnement ont été réalisés pour le parcours de remise à niveau du CNFPT avec 3 inscrit-es au final (2 femmes et 1 homme).

- Dans le cadre des formations dispensées au sein de la collectivité (formation intra), nous demandons aux prestataires (organismes de formation) intervenant auprès de nos personnels de dispenser des formations non stéréotypées. Pour ce faire, ils doivent depuis le mois de mai 2017 signer une déclaration sur l'honneur formalisant leur volonté de respecter nos engagements en tant que collectivité en matière d'égalité femmes-hommes. Cette exigence a été intégrée, cette année, lors de la passation de notre nouveau marché public sur les formations hygiène et sécurité. Le CNFPT de son côté s'engage également sur cet axe de travail et veillera au respect de celui-ci auprès de ses partenaires.

La Direction des ressources humaines s'est réorganisée courant 2018 pour mettre en place à partir du mois de septembre 2018 un pôle Développement des compétences et de la mobilité, regroupant notamment les secteurs formation et les missions d'accompagnement des projets professionnels.

Notre collectivité envisage de prévoir une enveloppe budgétaire permettant de mettre en place les remplacements des agent-e-s partant en formation de base afin de maintenir une continuité de service car les formations proposées sont longues, entre 10 et 30 jours selon les parcours. Les ATSEMS par exemple sont concerné-e-s par ces difficultés pour partir en formation.

La Direction des ressources humaines a également commencé un travail sur le processus de ré-accueil des agent-e-s revenant sur leur poste après une période d'absence longue (d'un congé de longue durée, dont les congés parentaux). L'objectif visé est de permettre un retour à l'emploi dans de meilleures conditions, afin de faciliter la réadaptation sur le poste.

3. Améliorer les conditions de travail

Sur le plan des indicateurs relatifs aux conditions de travail, qui constituent un axe de travail important du plan d'actions interne de la collectivité, plusieurs évolutions méritent d'être soulignées.

En ce qui concerne la répartition des effectifs des deux sexes selon les âges et les catégories, on constate que les cadres de moins de 50 ans sont majoritairement des femmes, ce qui montre l'évolution des politiques de recrutement de la collectivité, qui est davantage ouverte aux recrutements de femmes dans les postes à responsabilité. Parallèlement, on note un rééquilibrage entre les sexes pour les agent-es de 60 ans et plus, en catégories A et B, au sein desquelles les agents masculins étaient plus nombreux lors du précédent rapport.

En ce qui concerne la durée du travail, on note des évolutions positives en catégorie C, au sein de laquelle le nombre de femmes à temps plein a augmenté. Cette tendance va se conforter grâce aux redimensionnements de postes des offices de restauration, qui aboutiront en 2021.

Mais la problématique des temps partiels et temps non complet demeure un enjeu, dans la mesure où ils sont encore quasiment exclusivement occupés par des femmes, et ce quelle que soit la catégorie.

Enfin, la période de confinement a permis d'expérimenter le travail à distance, qui a fait l'objet d'un retour d'expérience dans la perspective d'une mise en place prochaine du télétravail.

Fiche action 3-2: Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Fiche action 11-1: Poursuivre la démarche d'accompagnement des services confrontés à des situations de travail génératrices de stress et de mal-être et en grande majorité occupés par des femmes – Supervision

Fiche action 11-2: Poursuivre la démarche de prise en charge des agent-es qui se déclarent victimes de harcèlement, qui touche principalement les femmes

Fiche action 11-3: faire vivre le guide de prévention des violences au travail faites par le public en grande majorité aux femmes

Quelques exemples concrets et éléments de bilans chiffrés :

- En ce qui concerne les actions mises en œuvre en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agentes féminines, celles-ci se sont concentrées sur l'accompagnement et la gestion des situations de travail génératrices de stress et de mal-être (agressivité, agression, violence). Cet accompagnement a été mis en œuvre à un double niveau :

-D'une part, sur un plan psychologique : par le développement d'actions de supervision des équipes, lesquelles ont pu bénéficier notamment aux services Habitat et Affaires Générales, mais également par un accompagnement par un psychologue du travail dès lors que le besoin est identifié par la médecine professionnelle. Sur les 11 (ville) accompagnements débutés entre juillet 2018 et juin 2019, 4 ont concerné des hommes et 7 des femmes.

- D'autre part, sur un plan juridique : par la publication d'un guide de gestion des violences au travail, permettant aux agent-es de disposer des outils et procédures à mettre en œuvre (droit de retrait, protection fonctionnelle, fiche-incident) dès lors qu'ils-elles sont victimes d'agressions, qu'elles soient verbales et/ou physiques. La Direction des Ressources Humaines a également mis en place une gestion des problématiques de harcèlement au travail, lesquelles concernent à ce jour majoritairement des agentes féminines.

Par ailleurs, une démarche de diagnostic des risques psychosociaux (RPS) a été lancée à l'automne 2018. Cette démarche participative vise à déterminer, notamment à partir d'indicateurs d'absentéisme et de pénibilité au travail, quels sont les secteurs de la collectivité pour lesquels il convient d'engager en priorité un accompagnement et des mesures de prévention de l'absentéisme.

Ce diagnostic, à travers les mesures qui seront mises en œuvre suite à son analyse, devra contribuer à améliorer les conditions de travail. La collectivité est accompagnée depuis juin 2019 sur la mise en œuvre de cette démarche qui devait se terminer d'ici mars 2020. Le confinement mis en place en mars 2020, a entraîné le décalage de la fin de cette démarche. Elle devrait se terminer d'ici fin 2020.

Quatre Directions de la collectivité ont été ciblées: La Direction des Ressources Humaines, la Direction Prévention et Sécurité, la Direction des Services Techniques : Espaces Verts ainsi que la Direction Gériatrie et Handicap sur le CCAS. Dans la pratique, elle se traduit par des entretiens individuels et collectifs ainsi que par des observations de terrain afin d'identifier les facteurs de RPS et proposer des actions d'amélioration qui devraient être soumises à la validation de l'équipe de direction générale en décembre 2020.

Enfin, le nouveau règlement intérieur entré en vigueur le 1er janvier 2019 a fait l'objet d'une campagne de communication auprès de l'ensemble des agent-es de la collectivité. Ce règlement supprime les jours enfant à charge n'ayant pas de base légale et étant discriminant puisqu'ils n'étaient attribués qu'aux femmes. Par ailleurs, les jours enfants malades ont été élargis en cas d'interruption temporaire du mode de garde de son enfant (fermeture inopinée de l'école ou crèche, maladie de la personne gardant habituellement l'enfant, grève). Ce dispositif concerne aussi bien les mères que les pères.

4. Réduire les écarts de rémunération

La Ville s'est engagée dans un travail de refonte du régime indemnitaire, à travers la mise en place du RIFSEEP le 1^{er} janvier 2018.

Celui-ci a nécessité un travail approfondi d'analyse des missions et responsabilités exercées en vue d'établir les montants de régime indemnitaire associés à chacun des postes de la collectivité. Cette cotation des postes permet une plus grande finesse dans l'analyse des écarts de rémunération et une plus grande transparence pour l'ensemble de la collectivité.

Ainsi, quel que soit l'agent-e qui occupe le poste, le montant de régime indemnitaire dont il bénéficie est le même, puisque celui-ci ne varie pas en fonction de l'agent-e ou de sa manière de servir. L'équité visée s'obtiendra dans le temps avec un système de lissage. Malgré le temps nécessaire à la réduction de certains écarts par le biais de ce lissage, la tendance de réduction s'observe encore en 2020, sur les 3 catégories hiérarchiques. Les textes permettant de déployer ce dispositif à l'ensemble des cadres d'emploi de la Fonction publique (sauf police municipale) sont parus courant 2020. L'année 2021 sera donc l'année de l'évaluation du dispositif mis en place et du déploiement de celui-ci à l'ensemble des agent-es de la collectivité.

Cependant, l'octroi des astreintes sur des postes très majoritairement occupés par des hommes est l'une des causes de certains écarts. Les actions (détaillées plus haut) favorisant la mixité des métiers peuvent à plus long terme participer à réduire ces écarts.

Fiche action 10-1 : Analyser l'impact des primes et indemnités sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe stratégique II. Une commune qui agit sur son territoire pour plus d'égalité

- A. Etat de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la commune
 - 1. Des inégalités professionnelles qui accroissent la précarité des femmes échirolloises
 - 2. Une participation à la vie de la cité influencée par les stéréotypes
 - 3. La sphère domestique, bastion persistant des inégalités

- B. Au regard de cette analyse, trois enjeux identifiés
 - 4. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces
 - 5. Sensibiliser tous les publics à l'égalité
 - 6. Lutter contre les violences faites aux femmes

Axe stratégique II. Une commune qui agit sur son territoire pour plus d'égalité

A. État de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la commune

1. Des inégalités professionnelles qui accroissent la précarité des femmes échirolloises

Les inégalités femmes-hommes sont nombreuses dans la sphère professionnelle. En la matière, le territoire échirollois se distingue par certains aspects mais des combats restent néanmoins à mener.

Des revenus plus faibles

Le taux de chômage des échirolloises est identique à celui des échirollois : autour de 18 %. Alors qu'à l'échelle métropolitaine, le taux de chômage féminin est légèrement supérieur à celui des hommes (13,2% contre 12,7%). De même, le salaire net horaire moyen des échirolloises est équivalent à 84,8 % du salaire net horaire moyen des échirollois, un écart moins important qu'au niveau métropolitain (80,8 %). Cet écart moins important se constate sur l'ensemble des niveaux d'emplois (voir tableau suivant) ou quelle que soit la fourchette d'âge étudiée.⁴

	Rapport salaire net horaire moyen femmes / hommes	
	Ville d'Échirolles	Grenoble-Alpes Métropole
Ensemble	84.8	80.8
Cadres	85.6	83.2
Professions intermédiaires	88.6	88.3
Employé-es	96.8	92.9
Ouvrier-ères	83.5	83.1

Aide à la lecture : à Échirolles, une femme gagne en moyenne 84,8% du salaire net horaire d'un homme; dans la métropole, une femme gagne en moyenne 80,8% du salaire net horaire d'un homme.

Un taux d'activité plus faible

⁴ Insee, document complet Echirolles, GAM, France RP 2017

Des disparités continuent cependant d'être observées à l'échelle du territoire. A l'échelle de la ville, 69 % des femmes en âge de travailler sont en activité contre 76,5 % des hommes, un écart légèrement supérieur à celui observé à l'échelle métropolitaine (environ 69,5 % des femmes contre près de 75 % des hommes).

De surcroît, parmi les femmes en activité, 35 % des salariées sont à temps partiel contre 9 % des salariés (respectivement, 33% et 9 % à l'échelle métropolitaine). À l'échelle nationale en 2019, 28,4% des femmes travaillaient à temps partiel contre 8,3% des hommes (selon L'enquête emploi de l'Insee).

Enfin, on observe une mixité professionnelle légèrement inférieure sur le territoire échirollois par rapport au territoire métropolitain. Ainsi, 26% des salarié-es de l'industrie sont des femmes dans la métropole contre 20% au niveau communal.

- La période de confinement a été un révélateur en termes de mixité des métiers. On constate que les femmes sont surreprésentées dans les métiers considérés comme essentiels pendant la crise sanitaire. En effet, dans le secteur du soin, les femmes sont majoritaires : 97% des aides à domicile et aides ménagères et 87 % des infirmiers-infirmières. Elles représentent également 70% des agent-es d'entretien et de ménage et plus de 70% des caissier-caissières⁵. Ces métiers sont particulièrement exposés , et souvent peu valorisés. Au vu de ces constats, il apparaît qu'un travail sur la promotion de la mixité des métiers et des carrières professionnelles est un axe de travail à développer.
- Les femmes sont par ailleurs surreprésentées dans les emplois précaires et les temps partiels. Elles subissent donc de plein fouet la crise économique.
- Le confinement a aussi mis en exergue des inégalités qui structurent la vie familiale (cf. plus bas sur la question de la charge mentale).

Alors que le principe « à travail égal, salaire égal » existe depuis 1972, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent encore, à l'échelle de la commune comme à l'échelle du pays. A temps de travail équivalent, il reste un écart de salaire de 19,2% entre les femmes et les hommes. C'est seulement en conscientisant les services des ressources humaines et en analysant sereinement les pratiques mises en œuvre dans les organisations que cette situation pourra s'améliorer. De plus, il est primordial d'aborder la sensibilisation aux stéréotypes de genre dans le cadre de l'orientation des jeunes. En effet, l'orientation est souvent conditionnée par ces stéréotypes et mène régulièrement les jeunes filles à de l'auto-censure.⁶

Des impacts sur les retraitées

5 DARES, Ministère du travail

6 Rapport "Filles et garçons sur le chemin de l'égalité" 2020, Ministère de l'éducation nationale

Les inégalités salariales impactent les femmes tout au long de leur vie, et se traduisent notamment par d'importantes disparités en matière de revenus à la retraite. En effet, aujourd'hui, en France, les pensions de droit direct des femmes sont en moyenne inférieures de 42% à celles des hommes. Ce chiffre varie très peu d'un rapport à l'autre.

Ainsi, à l'échelle de la commune, le service social personnes âgées reçoit davantage de femmes, et constate un déficit de ressources accru pour celles-ci par rapport aux hommes seuls. Si diverses allocations permettent d'accéder aux besoins primaires et aux soins, le niveau de vie d'une personne âgée reste fortement impacté par sa situation économique.

Des impacts sur la santé des femmes

La précarité économique a un impact sur la santé des femmes. A l'échelle nationale, si l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes (85 ans contre 80 ans) l'espérance de vie en bonne santé est en revanche équivalente (respectivement, 64 contre 63 ans). Les femmes représentent 64 % des personnes rapportant des soins ou y renonçant à cause de difficultés financières ou par manque de temps.⁷

De plus, depuis 15 ans, les maladies professionnelles et les accidents de travail ou de trajet sont en forte augmentation chez les femmes, en particulier dans les secteurs à forte précarité (+155 % de maladies professionnelles, contre + 80% pour les hommes). Les femmes sont en outre plus exposées que les hommes aux troubles psychologiques. Ces troubles sont exacerbés pour les femmes en situation de précarité.

La précarité menstruelle :

La crise sanitaire liée au coronavirus a engendré des problématiques sociales fortes, et a accentué la précarité. Pour répondre aux besoins des populations les plus fragiles, la Ville d'Echirolles a organisé des distributions de colis alimentaires et de produits de première nécessité.

Parmi ces personnes dans le besoin, les femmes en grande précarité rencontrent chaque mois des difficultés spécifiques pour faire face au coût que représente l'achat de protections périodiques. Pour pallier cela, la mission égalité de la Ville d'Echirolles et le CCAS, en partenariat avec l'association "Dons Solidaires", ont acheminé et distribué 20 000 protections aux habitantes du territoire bénéficiant des distributions de colis de première nécessité.

Au-delà de cette action, qu'il conviendra de reconduire au regard des enjeux, il faudrait garantir, au niveau national, l'accès universel et gratuit aux protections

⁷Rapport du Haut conseil à l'égalité femme homme sur la santé et l'accès aux soins

2. Une participation à la vie de la cité influencée par les stéréotypes

Activités de loisir

Une autre sphère impactée par les inégalités de genre est celle de la participation à la vie de la cité. Activités sportives et culturelles, instances de décision et de représentation ou encore espace public ne sont pas investis de la même manière par les femmes et les hommes.

Tout d'abord, les inégalités dans les domaines culturels et sportifs sont importantes et manifestes. Au niveau national, les femmes ne représentent que 38% des licencié-es dans les fédérations sportives et 40% des adhérent-es aux associations en général. (chiffre inchangés pour 2019).

Au niveau artistique, les salles de spectacles principalement gérées par des hommes relaient, diffusent et proposent des œuvres majoritairement produites par des hommes. Ainsi, la part de femmes dans les programmations des lieux musicaux n'est que de 33%. De plus, les femmes ne représentent que 23% des réalisateur-rices au cinéma. Par ailleurs, si les femmes représentent aujourd'hui 52% des étudiant-es en spectacle vivant, elles ne représentent que 1% des compositeur-rices, 4% des chef-fes d'orchestre, 23% de solistes instrumentistes. Les femmes ne dirigent que 20% des centres dramatiques nationaux et régionaux, 15% des opéras, 11% des scènes de musiques actuelles et 28% des scènes nationales. En 2019, les femmes représentent 9% des directeurs et directrices d'établissements de spectacle vivant et 43% des directrices de musées nationaux.⁸

La Ville d'Échirolles est également impactée par cette répartition stéréotypée des rôles au niveau local. Si la parité est quasiment atteinte au sein des clubs sportifs de la commune, 48% des licencié-es sont des femmes, on constate qu'un tiers des présidences d'associations sont tenues par des femmes. Par ailleurs, les acteur-trices des structures du territoire communal encadrant des pratiques artistiques et sportives constatent que selon les activités proposées les filles et les garçons ne participent pas de la même manière.

⁸ égalitéfemmeshommes.gouv.fr

Les abonnements à La Rampe varient peu d'une saison à l'autre avec une prédominance des abonnées (60% de femmes, 30% hommes). De même la fréquentation des bibliothèques est très majoritairement féminine, particulièrement à l'âge adulte (75% de lecteur-rices)

Jeunesse

Ce constat a été aussi partagé par les acteur-rices de la jeunesse sur le territoire. Un travail de fond a eu lieu afin d'identifier les freins possibles concernant la présence de jeunes filles dans ces structures, que ce soit dans les modalités de fonctionnement des structures ou dans le fonctionnement de notre société. En effet, les comportements des parents et des jeunes eux-mêmes font perdurer des stéréotypes et renforcent cette problématique.

Plusieurs angles d'attaque ont alors été identifiés pour agir en la matière, notamment à travers l'action de la direction jeunesse. Sur les relations filles-garçons, la réflexion autour d'une application d'une non-mixité choisie et circonscrite dans le temps et en fonction des projets sont des entrées intéressantes. Alors qu'entre 2011 et 2016, 70% des diplômé-es du BAFA sont des femmes (source INJEP), les métiers de l'animation jeunesse restent principalement occupés par des hommes. Même s'il reste du travail à faire, le service jeunesse s'est emparé de ce sujet dès 2013 avec la formation des animateurs et animatrices sur les questions genrées.

Personnes âgées

Les stéréotypes influencent également le public des personnes âgées. Ainsi, au niveau de la commune, le public touché dans le cadre des activités proposées pour les personnes âgées est principalement féminin. Le public masculin est davantage replié sur soi, isolé. Les trois clubs de retraité-es de la commune sont présidés par des femmes. Néanmoins, cet état de fait est à nuancer car on constate une présence masculine plus importante dans des sphères politiques ou d'influence pour les personnes âgées, et particulièrement dans leurs instances dirigeantes : conseil consultatif des retraité-es, commission communale d'accessibilité, conseil d'administration de l'antenne locale de l'union nationale des retraité-es et des personnes âgées.

Par ailleurs, sur le territoire communal, des professionnelles de l'animation gérontologie font état de problématiques spécifiques touchant des habitantes de plus de 65 ans ne possédant pas le permis de conduire. C'est un frein manifeste à leur mobilité et donc à leur participation à la vie de la cité. Les sorties et les animations à destination de ce public sont pensées par le service afin de ne pas exclure des femmes qui voudraient venir seules. La mobilité des femmes est une problématique à tous les âges et ce notamment au regard de leur place dans l'espace public.

Espace public

Observer l'espace public avec une perspective de genre permet de constater que certains types de lieux, à certains horaires, ne sont pas occupés de façon identique par les femmes et les hommes. L'espace public a été conçu par des professionnels principalement masculins et les usages des femmes ont été peu appréhendés dans la conception de ces espaces. De plus, ce sont principalement des hommes qui stationnent et occupent l'espace public, notamment la nuit. Le sentiment d'insécurité est davantage développé chez les femmes que chez les hommes, réduisant souvent leur mobilité ou les amenant à avoir des stratégies d'évitement.

Près de 17 % des femmes ont déjà renoncé à sortir de leur domicile seule pour des raisons de sécurité contre seulement 4% des hommes⁹. La prise en compte de ces constats doit se faire dans le cadre des projets de renouvellement urbain et des dispositifs de gestion urbaine de proximité que la Ville met en œuvre. Il est important de noter que considérer la parole spécifique des femmes et les problématiques qu'elles peuvent faire remonter en la matière (sentiment d'insécurité, problématiques de mobilité sans voiture, etc.) bénéficient à l'ensemble de la société. Dans cette optique, l'engagement de la commune dans le cadre de son agenda d'accessibilité programmée et la reconnaissance de l'agglomération grenobloise comme étant le territoire le plus accessible de France témoignent de l'investissement de la Ville dans cette thématique.

Avec le confinement qui réduit les interactions entre les individus, nombreux et nombreuses sont ceux et celles qui retrouvent ce lien sur internet à travers les réseaux sociaux. On retrouve, dans cet espace public virtuel, les mêmes travers. Les femmes et jeunes filles y sont particulièrement prises pour cibles, avec parfois, une amplification de la situation de harcèlement. Insultes sexistes, "revenge porn", envoi d'image à caractère pornographique non sollicitées... selon le HCEFH 73% des femmes ont déclaré avoir fait l'objet de violences en ligne en 2018.

3. La sphère domestique, bastion persistant des inégalités

Enfin, une dernière sphère particulièrement impactée par les inégalités femmes-hommes est la sphère domestique et familiale. De part sa structure, la population échirolloise est particulièrement concernée par cette question.

Une population très jeune

⁹ Insee-ONDRP-SSMSI, enquête Cadre de vie et sécurité (CVS) 2018

En effet, la Ville d'Échirolles se caractérise par une présence importante d'enfants : 21% des Échirollois-es ont moins de 14 ans contre 17% dans l'agglomération grenobloise. L'importance du nombre de jeunes enfants sur le territoire indique que ce public doit être ciblé en priorité par les actions en matière d'égalité femmes-hommes. Ainsi, à Échirolles, les familles sont plus nombreuses que dans l'agglomération : 27% des ménages sont des couples avec enfant-s (+4 points par rapport à la Métropole) et près de 15 % des familles ont 3 enfants ou plus (+6 points par rapport à la Métropole).

Des familles monoparentales nombreuses

Sur les 15 808 ménages que compte la commune en 2017, 2038 sont des familles monoparentales (soit 12.9%) ce qui représente une augmentation de 1% par rapport à 2012. Sachant que 84 % des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfants.¹⁰ La part importante de ce type de familles implique de mettre l'accent sur l'accès aux droits pour tous et toutes et de mener des actions spécifiques sur les territoires pour lever les freins à l'insertion sociale et professionnelle des femmes. Elle nécessite également de se questionner sur la place des femmes et des hommes dans l'éducation des enfants et dans l'implication auprès de leurs familles. La parentalité doit être un axe de travail fort permettant d'aller vers une plus grande égalité des sexes en la matière.

Durement touchées par la crise, l'absence d'appui et l'isolement des familles du fait de la fermeture des lieux d'accueil et de sociabilité des enfants (écoles, crèches, squares..), les familles monoparentales ont été confrontées en plus à une méconnaissance (ou indifférence) aux difficultés qu'elles rencontrent au quotidien. Ainsi, certaines mères de famille sur notre territoire, comme au niveau national, se sont vues refuser l'accès à des magasins accompagnées de leurs enfants. Dans un communiqué de presse du 8 avril 2020, le défenseur des droits a alerté sur l'illégalité de cette pratique, comme une atteinte aux droits des parents isolés et des enfants.

Une « charge mentale » déséquilibrée

Lorsque les deux parents sont présents, outre les inégalités sur la répartition du travail domestique (80% en moyenne incombe aux femmes), la question de la « charge mentale » est à prendre en considération. En effet, même lorsque les hommes participent aux tâches du quotidien, ce sont souvent les femmes qui les ont pensées et organisées. Les répercussions sont de plusieurs ordres : la disponibilité d'esprit est moindre pour pouvoir par exemple assurer un poste à responsabilité, travailler à temps plein, ou encore s'engager dans des fonctions associatives, d'élu-e ou autres. Les mères assumant seules l'éducation de leurs enfants vivent d'autant plus cette difficulté.

¹⁰ Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020.

Travail à distance, travail domestique, scolarité des enfants, charge émotionnelle liée à la maladie, la charge mentale des femmes a explosé durant le confinement. Selon le dernier rapport de l'Insee, les femmes passent quotidiennement 1h34 à s'occuper de leurs enfants contre 43 minutes pour les hommes et 3h15 aux tâches ménagères contre 1h12 pour les hommes. En effet, "le confinement a supprimé le temps où elles ne peuvent être ni épouses, ni mères" (François de Singly, sociologue).

Une rencontre organisée en ligne durant le confinement par la mission égalité, et l'Espace Enfants Parents, a permis à des Echirolloises, mères de famille, célibataires ou en couple, ayant une activité dans le domaine de la santé ou travaillant à domicile, d'exprimer l'ampleur de cette charge mentale et ses répercussions sur leur quotidien.

Des violences intrafamiliales en augmentation

Les violences faites aux femmes traversent toutes les sphères de la société et tous les milieux sociaux. Les quartiers prioritaires ne font pas exception, mais par rapport à des milieux plus aisés, l'accès aux ressources pour sortir de situations violentes est plus difficile. L'ensemble des victimes est à prendre en considération, avec une attention accrue pour les personnes dans les situations les plus précaires.

Des chiffres locaux sont collectés chaque année par la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de l'Isère, notamment auprès de la Gendarmerie nationale et de la Police nationale. Ces chiffres correspondent aux plaintes enregistrées, et sont complétés par des chiffres fournis par les associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Les chiffres de la Police nationale indiquent que les faits de violences conjugales s'élèvent en Isère en 2019 à 836 dont 659 sont comptabilisés dans l'agglomération grenobloise. Sachant que, plus de 85% des victimes de violences conjugales signalées dans la Métropole sont des femmes.¹¹

Pour le département de l'Isère, les chiffres de la Gendarmerie nationale montrent une hausse de 26% du nombre de faits de violences conjugales contre des femmes entre 2018 et 2019.¹²

Les chiffres des associations spécialisées permettent de connaître le nombre de demandes d'hébergement d'urgence suite à des violences et de personnes hébergées (chiffres SIAO). En Isère en 2018, sur les 1309 femmes seules ou avec enfants qui ont fait des demandes auprès du 115 en Isère, 312 d'entre elles s'étaient déclarées victimes de violences. Il faut également savoir que 73% des femmes seules ou avec enfants victimes de violences se trouvent dans la Métropole au moment de leur demande d'hébergement auprès du 115.

¹¹ Chiffres Police nationale, à la demande de la DDCS

¹² Chiffres Gendarmerie nationale, à la demande de la DDCS

Malgré le travail sans relâche des associations spécialisées, le nombre de demandes est bien supérieur au nombre de ménages hébergés. En effet, en 2018 il y a eu 227 demandes d'hébergement par des femmes victimes de violence dans la Métropole, mais il n'y avait que 33 unités d'hébergement d'urgence dédiées. (une unité = une chambre ou un T1,T2...) ¹³

L'action de notre collectivité par le projet de mise à disposition de logements pour les femmes victimes de violences en partenariat avec Milena Solidarité Femmes et les bailleurs sociaux, a donc tout son sens.

Le confinement a été un révélateur des violences conjugales et intrafamiliales. Ainsi, les forces de l'ordre ont constaté une augmentation de plus de 30% de leurs interventions relatives à ces situations.

Sur le territoire métropolitain, les dispositifs locaux restent opérationnels : RIALTO, Milena Solidarité Femmes, Centre de Planification Echirolles/Eybens. Les informations sont mises à jour au fur et à mesure par la Mefh et relayées par le service communication de la Ville par le biais de ses réseaux sociaux, participant à l'information des personnes victimes mais également à une sensibilisation du grand public à ses questions.

Des violences sexuelles en hausse

Depuis 2017, avec les mouvements liés à l'affaire Weinstein, "Balance ton porc" et "Me too", les médias se sont emparés de la question des violences sexuelles. L'accent a été mis tant sur le harcèlement sexuel dans les transports et les espaces publics que sur les agressions sexuelles et viols dans des milieux de célébrités. Dans ce contexte, la légitimité à porter plainte a été encouragée.

Sur le territoire de la métropole grenobloise, les chiffres de la Gendarmerie nationale montrent une augmentation significative entre 2019 et 2020 du nombre de viols sur majeur-es (passant de 7 à 12) comme sur mineur-es (de 4 en 2019 à 14 en 2020) . Les victimes sont très majoritairement des femmes (95% des adultes) et des filles (77% des mineur-es). Quant aux plaintes pour harcèlement sexuel et autres agressions sexuelles, elles ont augmenté pour les victimes majeures et diminué pour les victimes mineures (victimes qui sont des filles et des femmes à plus de 85%). Ces chiffres minimisent la réalité puisque, pour l'ensemble des violences faites aux femmes, les chiffres nationaux montrent que seules 15% des victimes portent plainte. ¹⁴

13 Rapport SIAO Isère 2018-2019

14 Chiffres donnés par la gendarmerie nationale pour la Métropole Grenobloise, sur demande de la DDDF

La Ville doit prendre toute sa place dans cette lutte contre les violences faites aux femmes, même si elle ne possède pas la compétence en tant que telle. Lutter contre les violences faites aux femmes est une nécessité dans un cadre partenarial comme le CISPD où chaque institution a son rôle à jouer.

L'un des leviers de la lutte contre les violences faites aux femmes est la sensibilisation et la formation d'un maximum d'agent-es de la Ville et du CCAS à cette problématique. Les professionnel-les ainsi formé-es constituent des personnes ressources sur le territoire, permettant d'apporter des réponses adéquates aux demandes, d'orienter les femmes vers les bons interlocuteur-rices.

Lutte contre le système prostitutionnel

La loi du 13 mars 2016 a instauré la pénalisation des clients de la prostitution et a renforcé l'accompagnement des personnes en situation de prostitution.

D'après les chiffres du Ministère de l'Intérieur, le département de l'Isère est l'un de ceux où le nombre d'infractions est le plus élevé, hors région parisienne (193 entre avril 2016 et mars 2018). Il semble que ces infractions soient concentrées sur le territoire de la métropole. En effet, les chiffres de la gendarmerie nationale pour la métropole montrent un passage de 62 à 104 infractions pour recours à la prostitution, de 2016 à 2017. En 2018, l'Isère reste un des département avec le plus de verbalisation pour l'achat d'actes sexuels.

Les chiffres les plus récents indiquent qu'il y aurait entre 30 000 et 50 000 personnes prostituées en France. 85% d'entre elles sont des femmes et plus de 50% de ces femmes ont déjà subi des violences physique dans le cadre de la prostitution.

B. Au regard de cette analyse, trois enjeux identifiés

1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces

Que ce soit en matière de mixité des métiers, d'accès aux pratiques culturelles et sportives ou encore d'occupation de l'espace public, le diagnostic fait état d'inégalités à combattre. Les services de la ville et du CCAS, appuyés par la mission égalité, se mobilisent en portant des projets sur le territoire visant à lutter contre les stéréotypes et les inégalités qu'ils constatent et co-produisent parfois dans leur domaine d'action. Ainsi, l'égalité femmes-hommes est un des axes du contrat de projet de chacune des Maisons des habitant-es de la ville et du plan de lutte contre les discriminations (PLCDE).

Au-delà des services de la Ville, des professionnel-les et habitant-es du territoire sont sensibilisé-es à ces thématiques. Ils et elles portent des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le cadre associatif ou scolaire. C'est l'ensemble de ces actions, portées dans le cadre d'un partenariat fort et d'un maillage constant, qui permet de promouvoir l'égalité réelle entre femmes et hommes en termes d'accès aux différentes activités et espaces de la vie professionnelle et sociale.

Le confinement a empêché de nombreuses actions de se réaliser, sans néanmoins dissuader les acteur-rices qui les portent de poursuivre leurs engagements dès que la situation sanitaire sera favorable.

Fiche action 1-1 : Accompagner les acteur-trices du territoire et soutenir les initiatives locales en matière d'égalité femmes-hommes

Fiche action 1-3 : Accueillir et accompagner les personnes victimes de discriminations, notamment sexistes

Fiche action 2-2 : Développer la prise en compte du genre dans la conception de l'espace public

Fiche action 2-3 : Lutter contre les inégalités femmes-hommes dans la culture

Fiche action 2-4 : Promouvoir la mixité des métiers auprès des jeunes

Fiche action 2-5 : Promouvoir les activités sportives auprès des femmes éloignées des pratiques sportives

Fiche action 2-6 : Promouvoir la mixité femmes-hommes dans le sport

Quelques exemples concrets et éléments de bilans :

Espaces publics : Une démarche sur le genre et les espaces publics a été initiée avec la compagnie Ru'elles et des jeunes filles de la Villeneuve, qui a abouti à une réflexion globale sur la place des femmes dans l'espace public. En partenariat avec la métropole, dans le cadre du renouvellement urbain de la Villeneuve et l'Agence du quotidien, une marche exploratoire a été initiée, une dizaine de femmes du territoire ont exprimé leur intérêt pour le projet. De nombreux-euses acteur-rices ont été associé-es à la mobilisation, notamment les MDH, le service jeunesse, la bibliothèque...

Le 1er confinement a mis en attente ce projet, relancé durant l'été, il a de nouveau été arrêté par le re-confinement intervenu fin octobre. Les équipes professionnelles restent mobilisées pour mener à terme ce projet dès que la situation sanitaire permettra de se réunir sur l'espace public.

- Culture : Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, tous les pôles de la direction des actions culturelles se sont mobilisés pour proposer des événements ou des activités pour mettre en avant la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi la bibliothèque Pablo Neruda, en lien avec la mission égalité, a proposé les lectures autour des stéréotypes accompagnées d'un atelier artistique. Le musée Géo Charles, a accueilli une centaine de visiteur-ses pour l'exposition les femmes à l'usine de la Viscose. Des ateliers d'écriture ont été organisés sur ce thème par la maison des écrits...

- Sport : Le tournoi de la fraternité, organisé par l'AS Surieux durant l'été, en partenariat avec de nombreuses associations et services de la ville dont la mission égalité, a réuni 150 joueurs et joueuses, 300 personnes sur la journée, des ateliers sportifs et rencontres, une vingtaine de

bénévoles, et des familles. Un atelier a permis d'échanger avec une trentaine de jeunes Echirollois-es autour de la mixité dans le sport et de l'égalité fille garçon au quotidien.

- Jeunesse : " Le droits d'en parler" est une action initiée par une jeune volontaire européen dans le cadre de sa mission au service jeunesse. Ce projet ayant comme thématique "le consentement" a permis de formuler un nouveau format intitulé "le droit d'en parler" : un quizz support à une connaissance et une sensibilisation au sujet du consentement, et sous forme de tribunal et/ou de jeu de rôle permettant le débat et l'échange sur la thématique. Ainsi le Quiz de sensibilisation à la thématique a réuni 22 participant-es dont 10 garçons, 3 filles et 12 adultes 6H et 6F du CCR(Conseil consultatif des retraités). Le tribunal (jeu de rôle) a réuni 16 jeunes dont 9 filles et 7 garçons + 6 adultes du CCR.

En termes de perspectives, les actions déjà initiées seront à poursuivre. Pour 2021, des initiatives sont d'ores et déjà planifiées à travers par exemple "Le parcours indiscipliné pour elle et lui" autour des stéréotypes de genre, projet initié par la programmation du spectacle "Elle pas princesse, lui pas héros" par la Rampe, courant 2021. La mise en place de séquences "Playdagogie" par les animateur-rices du service sport, ou encore la réunion d'un groupe de travail autour de l'accueil de stagiaires de 3e dans le cadre d'un parcours "Cap'Mixte Echirolles" sont autant d'actions pour lesquelles les services sont mobilisés malgré le contexte sanitaire.

2. Sensibiliser tous les publics à l'égalité

Lutter contre les inégalités femmes-hommes passe nécessairement par la sensibilisation et la conscientisation de toutes et tous à ces problématiques. Ce type d'action permet de faire évoluer les mentalités et les comportements en incitant chacun-e à porter cette lutte à son niveau. L'organisation de temps forts autour de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, et d'interventions en milieux scolaires permettent de toucher les habitant-es quel que soit leur âge. Des actions internes, telle que la Charte « Échirolles rédige pour l'égalité ! » adoptée en 2015, permettent de sensibiliser les agent-es en les encourageant à intégrer ces questionnements dans leurs missions au quotidien. La communication d'actions sur la thématique de l'égalité femmes-hommes sur le territoire contribue également à faire exister ce sujet au sein de la société et auprès de tous les publics.

Fiche action 1-1 : Accompagner les actions politique de la ville et porter l'axe transversal

Fiche action 1-2 : Intervenir pour sensibiliser les adultes du territoire

Fiche action 1-3 : Intervenir pour sensibiliser les jeunes du territoire

Fiche action 1-4 : Créer les conditions pour permettre aux jeunes filles d'intégrer l'ensemble des activités proposées par la Ville

Fiche action 4-1 : Célébrer la journée internationale des droits des femmes

Fiche action 4-2 : Promouvoir la Charte « Échirolles rédige pour l'égalité ! »

Fiche action 4-3 : Relayer les initiatives du territoire en matière d'égalité femmes-hommes

Quelques exemples concrets et éléments de bilans (voir détails dans les fiches)

- Intervention jeunesse : l'association Evade, a porté cette année encore un projet d'ampleur pour la sensibilisation à l'égalité filles garçons des enfants accueillis dans le cadre du périscolaire et du centre de loisir. Une vingtaine d'enfants, encadrés par leurs animateur-rices, ont pu échanger sur les stéréotypes, la répartition des tâches ménagères, la mixité dans le sport... à travers des jeux, et une initiation au théâtre. Ce projet a été contrarié par le confinement, mais s'est poursuivi avec de nouveaux enfants à la rentrée scolaire 2020.

- 8 mars : L'Espace Enfants Parents a accueilli une dizaine de mères de jeunes enfants, lors d'un atelier pour échanger autour de l'impact des stéréotypes sur l'éducation des filles et des garçons. Plus de 80 personnes ont répondu à un Quiz réalisé par la mission égalité, autour des questions liées à la charge mentale des femmes.

Le Centre de planification Echirolles/ Eybens en partenariat avec l'association Ma chance moi aussi (MCMA), a invité des parents d'élèves accompagnés par l'association à une visite de CPEF, et à échanger autour de la question des droits des femmes.

Cet enjeu de sensibilisation reste fondamental à l'échelle du territoire et devra continuer à être perçu comme une priorité afin de pouvoir agir au plus près des habitantes et notamment des plus jeunes qui sont les citoyen-nes éclairé-es de demain.

3. Lutter contre les violences faites aux femmes

Les violences faites aux femmes restent encore aujourd'hui une réalité quotidienne contre laquelle la Ville d'Echirolles s'engage fortement. Cette lutte passe d'abord par des temps de sensibilisation des élu-es et de l'ensemble des agent-es de la Ville sur la façon d'intégrer cette question dans leurs pratiques professionnelles de façon générale, mais également par des formations spécifiques pour les agent-es en lien avec le public, susceptibles d'accueillir des femmes victimes de violences.

Fiche action 6-1 : Former les agent-es en contact du public sur l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences

Fiche action 6-2 : Sensibiliser et communiquer sur les violences faites aux femmes en interne à la collectivité

Fiche action 6-3: Favoriser la mise à disposition des logements pour les femmes victimes de violence

Fiche action 6-4: Former les agent-es occupant des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes de violences à leur prise en charge et orientation

Quelques exemples concrets et éléments de bilans :

La situation sanitaire et les disponibilités de l'association Solidarité Femmes Milena, n'ont pas permis la réalisation de cette action sur la période considérée. Cependant, riche de l'expérience des années précédentes, la mission égalité a mené une réflexion approfondie avec les services pour connaître leurs

besoins en termes de formation sur cette thématique, les postes stratégiques en contact avec des femmes et des mères de famille. Ainsi les ATSEM et animateur-rices du service éducation feront partie des professionnel-les qui seront formé-es lors de la prochaine session en plus des agent-es d'accueil.

Par ailleurs, un deuxième niveau plus approfondi a été proposé aux responsables de services jugés stratégiques dans la démarche de lutte contre les violences faites aux femmes. Les agent-es de police municipale, les éducateur-rices du service prévention, les travailleurs sociaux, et les éducatrice-eurs de jeunes enfants du service Petite enfance. Au-delà de la formation, cette démarche permet de constituer un maillage territorial de professionnel-les en alerte sur cette thématique.

Pour aller plus loin sur cette thématique, une réflexion est menée en lien avec les bailleurs sociaux, le CCAS, l'association Solidarité Femmes Miléna pour relancer l'initiative de mise à disposition de logements sociaux au bénéfice des femmes victimes de violences conjugales. Une étude des besoins est en cours. Un accompagnement social des familles par le CCAS sera également proposé.

Annexes

1. Tableau de suivi du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes

Ce tableau a pour objectif de donner une vue d'ensemble des 29 fiches composant le plan d'actions de la commune en matière d'égalité femmes-hommes. Les indicateurs d'évaluation et le bilan détaillé de chaque fiche est à retrouver à la fin de chaque fiche.

Thématique	N°	Fiche-Action juillet 2017 – juin 2018	Service pilote	2019-2020	2020-2021
01. Accompagnements et sensibilisations	1.1	Accompagner les acteur-trices du territoire et soutenir les initiatives locales en matière d'égalité femmes-hommes	MÉFH	réalisée	reconduite
	1.2	Accompagner les actions politique de la ville et porter l'axe transversal	MÉFH	réalisée	reconduite
	1.3	Accueillir et accompagner les personnes victimes de discriminations, notamment sexistes	MDH, MEFH	réalisée	reconduite
	1.4	Intervenir pour sensibiliser les adultes du territoire	MÉFH	réalisée	reconduite
	1.5	Intervenir pour sensibiliser les jeunes du territoire	MÉFH	réalisée	reconduite
02. Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes	2.1	Créer les conditions pour permettre aux jeunes filles d'intégrer l'ensemble des activités proposées par la Ville	DJIIP, MEFH	reportée	reconduite
	2.2	Développer la prise en compte du genre dans la conception de l'espace public	VQEC, MÉFH	reporté PR*	reconduite
	2.3	Lutter contre les inégalités femmes-hommes dans la culture	DAC – RÉPAC	PR*	reconduite
	2.4	Promouvoir la mixité des métiers auprès des jeunes	BIIJ	réajustée PR*	reconduite
	2.5	Promouvoir les activités sportives auprès des femmes éloignées des pratiques sportives	Multipartenarial	reportée	reconduite
	2.6	Promouvoir la mixité femmes-hommes dans le sport	Sports	Reportée	reconduite

	2.7	Distribution de protections périodique pour pallier la précarité menstruelle durant la crise sanitaire	mission égalité/ CCAS	Nouvelle Réalisée	reconduite
03. Articulation des temps de vie	3.1	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	DRH	réalisée	reconduite
04. Communication	4.1	Célébrer la journée internationale des droits des femmes, sous l'angle de diverses thématiques.	MÉFH	réalisée	reconduite
	4.2	Promouvoir la Charte « Échirolles rédige pour l'égalité ! »	Com – MÉFH	réalisée	reconduite
	4.3	Relayer les initiatives du territoire en matière d'égalité femmes-hommes	MÉFH	réalisée	reconduite
05. Formation	5.1	Garantir des formations non stéréotypées	DRH	réalisée	reconduite
06. Lutte contre les violences faites aux femmes	6.1	Former les agent-es en contact du public sur l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences	DRH – MÉFH	Reportée	reconduite
	6.2	Sensibiliser et communiquer sur les violences faites aux femmes en interne à la collectivité	MÉFH	PR* ¹⁵	reconduite
	6.3	Favoriser la mise à disposition des logements pour les femmes victimes de violence	MEFH - VQEC	Reportée	reconduite
	6.4	Former les agent-es sur des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes de violence à leur prise en charge et orientation	DRH- Mission égalité	Nouvelle PR*	Nouvelle action
07. Mixité des filières et des cadres d'emploi	7.1	Communiquer sur les parcours professionnels	DRH – MÉFH	réalisée	reconduite
08. Parcours professionnels	8.1	Encourager le développement des compétences pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche les agent-es de catégorie C de s'élever dans la hiérarchie	DRH	réalisée	reconduite
09. Recrutement	9.1	Diversifier les canaux de diffusion des offres surtout pour les postes où un sexe est sous-représenté	DRH	actualisée	reconduite
	9.2	Poursuivre le travail sur la rédaction égalitaire des offres	DRH	réalisée	reconduite
	9.3	Poursuivre le travail sur les intitulés de postes	DRH	réalisée	reconduite

15*Partiellement réalisée

	9.4	Refuser de statuer sur un jury de recrutement pour un poste stratégique en l'absence de candidature du sexe sous-représenté, pour les postes de Direction	DRH	réalisée	reconduite
10. Rémunération	10.1	Analyser l'impact des primes et indemnités sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	DRH	réalisée	reconduite
11. Santé et sécurité au travail	11.1	Poursuivre la démarche d'accompagnement des services confrontés à des situations de travail génératrices de stress et de mal-être et en grande majorité occupés par des femmes – supervision	DRH	réalisée	reconduite
	11.2	Poursuivre la démarche de prise en charge des agent-es qui se déclarent victimes de harcèlement, qui touche principalement les femmes	DRH	réalisée	reconduite
	11.3	Faire vivre le guide de prévention des violences au travail faites par le public en grande majorité aux femmes	DRH	réalisée	reconduite

2. Plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes - Fiches actions

Le plan d'actions de la commune pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire et en interne comporte aujourd'hui 31 fiches actions. Certaines ont été reportées du fait de la situation sanitaire. La majorité des actions ont eu un objectif atteint. Celles dont l'objectif est à plus long terme ont démarré. Deux nouvelles actions ont été initiées : "Permettre l'accès de toutes les femmes aux protections hygiéniques et pallier la précarité menstruelle" et "former les agent-es occupant des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes de violence à leur prise en charge et à leur orientation". L'action liée à la mixité des métiers a démarré cette année. La fiche concernant la mise à disposition de logements au profit des femmes victimes de violences est relancée.

L'objectif de ce plan est qu'il puisse être suivi d'année en année, évalué et réajusté en fonction de l'évolution du diagnostic et des enjeux identifiés sur le territoire et en interne. Les actions sont ici listées par grandes thématiques puis par ordre alphabétique au sein de ces thématiques :

- Thématique 1: Accompagnements et sensibilisations (Fiches action 1-1 à 1-5)
- Thématique 2 : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes (Fiches action 2-1 à 2-7)
- Thématique 3 : Articulation des tempes de vie (Fiches action 3-1)

- Thématique 4 : Communication (Fiches action 4-1 à 4-3)
- Thématique 5 : Formation (Fiches action 5-1)
- Thématique 6 : Lutte contre les violences faites aux femmes (Fiches action 6-1 à 6-4)
- Thématique 7 : Mixité des filières et des cadres d'emploi (Fiche action 7-1)
- Thématique 8 : Parcours professionnels (Fiche action 8-1)
- Thématique 9 : Recrutement (Fiches action 9-1 à 9-4)
- Thématique 10 : Rémunération (Fiche action 10-1)
- Thématique 11 : Santé et sécurité au travail (Fiches action 11-1 à 11-3)

1-1- Accompagner les acteur-trices du territoire et soutenir les initiatives locales en matière d'égalité femmes-hommes

Action portée par : la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 2. Promouvoir et accompagner les initiatives en faveur de l'égalité sur le territoire.

Thématique : Accompagnements et sensibilisations.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Proposer une fonction support pour les professionnel-les et les habitant-es du territoire qui désirent monter un projet ou une action sur les questions d'égalité femmes-hommes.

- **Durée**

Tout au long de l'année, sur rendez-vous.

- **Description concise de l'action**

Dans le cadre d'un entretien, la MEFH aide à la formalisation du projet, à la recherche de financement, à l'apport de contenus et d'expertise, au maillage territorial, etc.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Prise de contact par les personnes, accompagnement, réseautage et suivi du projet à long terme.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Absence de fonction support, d'aide aux projets et à l'initiative locale en matière d'égalité femmes-hommes.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Partenaires du territoire en lien avec des professionnel-les et des publics susceptibles d'être intéressé-es par une telle proposition.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de rendez-vous conduits, nombre de personnes accompagnées, satisfaction des personnes accompagnées.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Comparaison de l'activité avec les chiffres des années précédentes.

Taux de reconduction ou de demandes nouvelles.

- **Points d'attention**

S'inscrire dans la durée : on ne propose pas d'action ponctuelle unique sans suivi permanent.

- **Freins**

Méconnaissance de la structure, absence d'enveloppe financière spécifique pour accompagner les projets.

- **Leviers**

Relais par les partenaires du territoire, communication spécifique en la matière.

- **Éléments de communication nécessaires**

Publicité à proposer sur la mise en place de ces projets au niveau local.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour accueil et préparation des accompagnements.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes.

- **Évaluation**

Sur l'ensemble des accompagnements de professionnel-les qui ont pu avoir lieu avant le confinement, 10 sont des acteur-rices échirollois-es. Quelques exemples :

- L'association *EVADE* a été accompagnée à un vaste projet sur l'égalité filles-garçons.
- La MDH Essart a été accompagnée à la mise en place d'atelier égalité auprès des apprenant-es de français
- L'AS Surieux a été accompagné à l'organisation d'atelier de sensibilisation à la mixité dans le sport
- Le service animation gérontologie, a été accompagné à l'animation d'atelier d'échanges autour de la thématique égalité.

1-2- Accompagner les actions politique de la ville et porter l'axe transversal

Action portée par : la MEFH, la direction VQEC

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 2. Promouvoir et accompagner les initiatives en faveur de l'égalité sur le territoire.

Thématique : Accompagnements et sensibilisations.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Veiller à l'intégration de la question de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la politique de la Ville sur le territoire de la commune.

- **Durée**

Tout au long de l'année. Échéances importantes en novembre avec la programmation politique de la Ville.

- **Description concise de l'action**

Accompagner les porteur-ses de projet pour prendre en compte l'axe égalité femmes-hommes dans les actions développées en politique de la Ville.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Lien avec les groupes quartiers, instances permettant de discuter des projets politique de la ville en proximité en promouvant l'axe transversal égalité femmes-hommes.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Inégalités entre les femmes et les hommes accrues dans les quartiers ZUS.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Acteur-trices susceptibles de porter des actions dans le cadre de la politique de la Ville ; autres services en charge des autres axes transversaux de cette politique (jeunesse, numérique, participation citoyenne, lutte contre les discriminations).

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre d'actions prenant en compte la thématique de l'égalité femmes-hommes de manière spécifique (G2). Nombre d'actions prenant en compte la thématique de l'égalité femmes-hommes de manière intégrée (G1).

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Comparaison de l'activité avec les chiffres des années précédentes. Taux de reconduction ou de demandes nouvelles pour les projets identifiés égalité femmes-hommes dans la programmation.

- **Points d'attention**

Relais à faire avec les référent-es métropolitain-es des thématiques et des axes transversaux.

- **Freins**

Manque de volonté des acteur-trices d'inclure cet axe transversal dans leurs propositions d'actions.

Difficulté d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans certains projets spécifiques. Action chronophage car toutes les actions doivent intégrer cette action.

- **Leviers**

Obligation légale, direction support engagée sur la thématique.

- **Éléments de communication nécessaires**

Proposer un focus spécifique lors des temps prévus sur la politique de la ville.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour accompagner les projets et la prise en compte de la thématique.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action en prenant en compte les nouvelles dispositions sur le budget intégrant l'égalité dans le cadre de la politique de la ville.

- **Évaluation** Deux exemples :

- L'association FC Echirolles dont le projet "féminisation et citoyenneté" a vocation à encourager la pratique sportive des filles, et leur permettre de monter en compétence au niveau éducatif et de l'encadrement

- L'association sportive Surieux a mené le projet "Quand les quartiers s'en mêlent" (la pratique sportive comme outil de citoyenneté) en partenariat avec l'association Vie et Partage. Celui-ci intègre la dimension "égalité, mixité et lutte contre les discriminations" à la fois en matière de public bénéficiaire des actions et d'encadrement (équipes mixtes dans les instances du club)

1-3- Accueillir et accompagner les personnes victimes de discriminations

Action portée par : MDH, MEFH,

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Accompagnements et sensibilisations.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Proposer un lieu d'accueil pour les personnes victimes de discriminations, entre autres sexistes, afin qu'elles puissent être accueillies et orientées dans leurs démarches à travers l'accès au droit notamment.

- **Durée**

Permanente.

- **Description concise de l'action**

Une personne victime de discrimination doit pouvoir avoir accès au sein des Maisons des habitant-es à un accueil, une information et une orientation par rapport au préjudice subi. Cette orientation pourra être assurée par les professionnel-les formé-es de la structure et par des habitant-es volontaires et investi-es sur le territoire.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Formation des agent-es et des habitant-es intéressées : fin 2017. Élaboration d'un fonctionnement collectif au niveau des 6 MDH. Opérationnelle depuis 2018.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Un diagnostic réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du plan de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a mis en exergue la nécessité de « rendre visible les discriminations » et de « donner du pouvoir d'agir aux citoyen-nes ». Cette action permet de répondre à ces deux enjeux.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

MÉFH, Grenoble-Alpes Métropole.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Mise en œuvre effective des lieux d'accueil, nombre de personnes accompagnées, nombre de cas signalés et remontés.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

En 2018 : Mise en œuvre effective de l'action. Par la suite, nombre de cas remontés.

- **Points d'attention**

Coordination nécessaire au niveau de la commune pour proposer un niveau de service identique dans les différentes maisons des habitant-es.

- **Freins**

Nécessité d'une articulation fine entre professionnel-les et habitant-es impliqué-es, aspect juridique complexe qui peut limiter les remontées de cas.

- **Leviers**

Cellule de veille et d'action de Grenoble-Alpes métropole qui peut être une plate-forme d'échanges et de soutien en la matière.

- **Éléments de communication nécessaires**

Autour de l'ouverture des lieux d'accueil, flyers et affiches notamment.

- **Budget estimé**

Temps de travail des professionnel-les pour accompagner les personnes victimes. Formation nécessaire des personnes (professionnel-les ou habitant-es) impliquées dans l'action. Communication à prévoir.

- **Perspectives à venir**

Communication plus importante. Encouragement des habitant-es pour agir- Conscientisation des discriminations- Actions citoyennes, pour donner envie aux personnes victimes de discriminations de venir au Colibri et agir pour l'égalité en étant accompagnées

Évaluation- Implication importante du collectif d'habitantes dans la communication et dans les démarches concrètes- 1 fiche de signalement - Pas de suite juridique- Effets positifs sur les personnes victimes de discriminations- Faible fréquentation de ce lieu d'accueil individuel pour diverses raisons : Ce n'est pas facile de venir parler de sa situation, les personnes intériorisent souvent les discriminations dont elles sont victimes, elles ne sont pas toujours conscientes qu'elles sont discriminées,...

1-4- Intervenir pour sensibiliser les adultes du territoire

Action portée par : la MEFH,

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 3. Sensibiliser tous les publics à l'égalité.

Thématique : Accompagnements et sensibilisations.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Travailler la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines susceptibles de toucher la vie des adultes du territoire : parentalité, insertion professionnelle, violence sexiste, etc.

- **Durée**

Tout au long de l'année. Sensibilisations d'une durée maximale d'une demi-journée.

Description concise de l'action

Constructions de modules de sensibilisation spécifiques et animation envers les adultes sur ces thématiques diverses.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Identification avec les habitant-es de sujets pertinents nécessitant un temps de réflexion commun, construction de ce temps de qualification et montée en compétence des habitant-es.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Permanence d'inégalités entre les femmes et les hommes au niveau de notre société.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Partenaires du territoire en lien avec des publics susceptibles de proposer des actions spécifiques sur la thématique.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre d'adultes touchés par les interventions.

Retours des professionnel-les.

Retours des participant-es.

Évaluation a posteriori.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Comparaison de l'activité avec les chiffres des années précédentes.

Taux de reconduction ou de demandes nouvelles.

- **Points d'attention**

S'inscrire dans la durée : on ne propose pas d'action ponctuelle unique sans suivi permanent.

- **Freins**

Méconnaissance de la structure et difficulté d'aborder le sujet.

- **Leviers**

Lien avec le monde associatif militant, volonté des personnes relais, faible coût de l'action.

- **Éléments de communication nécessaires**

Publicité à proposer sur la mise en place de ces actions au niveau local.

- **Budget** estimé

Temps de travail pour accueil et préparation des animations, achat de matériel pédagogique.

- **Perspectives** à venir

Reconduction de la fiche action, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes. Action spécifique auprès des personnes âgées à formaliser.

- **Évaluation**

Quelques exemples:

- Environ 200 échirollois-es ont participé au programme organisé autour du 8 mars et de l'inauguration des nouveaux locaux de la Maison pour l'égalité femmes-hommes (visite guidée du musée de la Viscose, animation au sein de la bibliothèque Neruda, atelier à l'espace enfants parents...)

- 15 agent-es permanent-es d'Evade ont été sensibilisés aux enjeux de l'égalité filles-garçons.

1-5- Intervenir pour sensibiliser les jeunes du territoire

Action portée par : la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 3. Sensibiliser tous les publics à l'égalité.

Thématique : Accompagnements et sensibilisations.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Faire naître une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les jeunes Échirolois-es, et contribuer ainsi à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés sexistes.

- **Durée**

Tout au long de l'année. Sensibilisations d'une durée maximale d'une demi-journée.

- **Description concise de l'action**

Constructions de modules de sensibilisations spécifiques et animation envers les jeunes sur ces thématiques diverses (relations filles-garçons, orientation professionnelle, mixité dans les activités, etc.)

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Construction du module de sensibilisation en lien avec les encadrant-es des jeunes.

Intervention spécifique auprès des jeunes.

Suivi particulier et accompagnement des acteur-trices au contact des jeunes.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge.

Intériorisation et conformité des jeunes aux stéréotypes et intégration du sexisme à combattre.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Acteur-trices jeunesse référent-es pour le groupe de jeunes identifié.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de jeunes touchés par les interventions.

Retours des encadrant-es.

Retours des jeunes.

Évaluation a posteriori.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Comparaison de l'activité avec les chiffres des années précédentes.

Taux de reconduction ou de demandes nouvelles.

- **Points d'attention**

S'inscrire dans la durée : on ne propose pas d'action ponctuelle unique sans suivi permanent.

- **Freins**

Méconnaissance de la structure et difficulté d'aborder le sujet.

- **Leviers**

Lien avec le monde associatif militant, volonté des encadrant-es, faible coût de l'action.

- **Éléments de communication nécessaires**

Publicité à proposer sur la mise en place de ces actions au niveau local.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour accueil et préparation des animations, achat d'outils pédagogiques.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes.

- **Évaluation**

- plusieurs interventions ont eu lieu avec un groupe mixte d'une quinzaine d'enfants d'Evade. Ils/elles ont réalisé une pièce de théâtre dans le cadre de l'appel à projets "Jeunes pour l'égalité".

- Dans le cadre de l'action "droit d'en parler" une trentaine de jeunes ont pu échanger et être sensibiliser à la question du consentement dans le cadre des actions du service jeunesse

2-1- Créer les conditions pour permettre aux jeunes filles d'intégrer l'ensemble des activités proposées par la Ville

Action portée par : la Direction jeunesse, MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Faire en sorte que le jeune public féminin accède plus facilement aux dispositifs municipaux.

- **Durée**

Tout au long de l'année.

- **Description concise de l'action**

Un temps de travail inaugural doit être lancé entre la direction jeunesse et la MEFH afin de déterminer les axes structurants de ce programme et les propositions d'actions concrètes qui pourraient voir le jour en 2018 dans le cadre notamment d'actions spécifiques conduites par la direction jeunesse.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Phase 1 : réaliser un diagnostic genré de la fréquentation des équipements municipaux.

Phase 2 : analyse des résultats et projets d'action

Phase 3 : mise en œuvre et intégration des projets au plan d'action (pérennité et évaluation)

- **Éléments de diagnostic de référence**

Démarche « genre et jeunesse » réalisée de 2013 à 2015 pointant la nécessité de se concentrer sur le jeune public féminin dans le cadre des actions menées.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

MEFH, sports, prévention, culture

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Données chiffrées genrées sur la fréquentation des équipements

Actions concrètes identifiées et réalisées

Statistiques genrées sur l'évolution de la fréquentation des équipements

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Comparaison de l'activité avec les chiffres des années précédentes.

Taux de demandes nouvelles.

- **Points d'attention**

S'inscrire dans la durée : on ne propose pas d'action ponctuelle unique sans suivi permanent.

- **Freins**

Nouvelle action, absence de leviers financiers, peut être perçue comme une « contrainte » par les équipes professionnelles.

- **Leviers**

Relais par les partenaires du territoire, diagnostic étoffé.

- **Éléments de communication nécessaires**

Publicité à proposer sur la mise en place de ces projets au niveau local.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour lancer la dynamique et conduire les actions spécifiques.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de l'action. Poursuite du travail avec les services en lien avec les habitant-es

Évaluation

Le bilan genré de fréquentation des équipements sportifs n'a pas été réalisé pour la période par le service des sports (voir fiche 2.6) et enclenchée avec la direction des affaires culturelles. Ce qui permet de constater une forte fréquentation des équipements culturels par les femmes, notamment les bibliothèques et salles de spectacle. Nous n'avons en revanche pas obtenu les données pour le conservatoire.

2-2- Développer la prise en compte du genre dans la conception de l'espace public

Action portée par : La direction VQEC, la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Permettre une appropriation de la thématique par les services et direction en charge des projets urbains et du renouvellement de l'espace public.

- **Durée**

Permanente.

- **Description concise de l'action**

Sensibiliser les acteur-trices de l'élaboration de l'espace public à l'égalité femmes-hommes et à l'impact de cette question dans l'usage qui en est fait.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

2017 : Sensibilisation des acteur-trices de la thématique sur le territoire. 2018 : Réalisation de marches exploratoires de femmes dans le cadre du PRUS Essarts-Surieux. 2019 : Intégration de la proposition dans le cadre du droit commun de la GUP sur le territoire échirollois.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Le constat est partagé entre les acteurs d'une occupation sexuée de l'espace public, avec des stratégies d'évitement de certaines zones par les femmes, liées au sentiment d'insécurité, et une moindre présence, en particulier statique, en-dehors des zones liées à l'enfance (elles-mêmes très peu fréquentées par les hommes). L'utilisation des équipements publics de loisir en accès libre (terrains de sport, skate parcs) est également surtout le fait des hommes.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Grenoble-Alpes Métropole dans une optique de généralisation sur l'agglomération.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

2018 : Nombre de marches exploratoires réalisées, nombre de personnes concernées, inscription d'un axe dans le PRUS. 2019 : Identification des remontées spécifiques en la matière dans le cadre de la GUP du territoire.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Voir point précédent.

- **Points d'attention**

Maillage fin à avoir pour expliciter la plus-value de la démarche sur le territoire.

- **Freins**

Organisation et priorisation des temps de travail.

- **Leviers**

Organisation hiérarchique (les services sont dans la même DGA) et impulsion de l'encadrement supérieur.

- **Éléments de communication nécessaires**

En fonction de l'avancée des projets, en amont des marches exploratoires et relayés par les partenaires locaux pour s'assurer du succès de la démarche.

- **Budget estimé**

Part spécifique du budget de renouvellement urbain et de la GUP à spécifier. Temps de travail pour mobiliser et accompagner sur le terrain.

- **Perspectives à venir**

Mise en place du travail avec la compagnie Ru'elles (laboratoire danse théâtre), avec des groupes de jeunes et moins jeunes femmes, dans les différents quartiers d'Echirolles.

- **Évaluation**

Une dérive genrée au sein du quartier en rénovation Essarts-Surieux a été initiée avec plusieurs partenaires métropolitains et municipaux, afin de mettre en lumière les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes sur leur territoire de vie. Cette initiative a été stoppée par le Covid, et devra être relancée dès que la situation sanitaire le permettra.

2-3- Lutter contre les inégalités femmes-hommes dans la culture

Action portée par : la Direction des affaires culturelles

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Impulser une dynamique égalitaire au niveau des structures culturelles de la Ville.

- **Durée**

Jusqu'en 2020.

- **Description concise de l'action**

Construire une démarche d'égal accès à la culture et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les milieux culturels de la Ville.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

2018 : S'intéresser à la programmation culturelle de la Ville sous le prisme de l'égalité.

2019 : Développer des initiatives spécifiques en la matière sur le territoire.

parallèlement établir un recensement genré de la fréquentation des espaces culturels de la ville

- **Éléments de diagnostic de référence**

Au niveau artistique, les salles de spectacles principalement gérées par des hommes relaient, diffusent et proposent des œuvres majoritairement produites par des hommes. Les femmes ne dirigent que 21% des centres dramatiques nationaux et régionaux, 15% des opéras, 11% des scènes de musiques actuelles et 28% des scènes nationales.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**

La direction des affaires culturelles, La Rampe, l'ensemble des équipements culturels municipaux (bibliothèques, musées...).

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

MÉFH, autres acteur-trices de la culture sur le territoire.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

2018 : Travail sur un panorama de la programmation culturelle locale.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Les indicateurs évoluent dans le temps au vu du changement d'action d'une année sur l'autre.

- **Points d'attention**

Nécessité de partager cette dynamique à l'ensemble des partenaires de la culture du territoire.

- **Freins**

Dynamique complexe à enclencher, question de la priorisation du temps de travail.

- **Leviers**

Soutien et portage de la part de l'encadrement supérieur et intermédiaire.

- **Éléments de communication nécessaires**

En fonction de l'avancée des projets.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour suivre l'actualité de l'association et s'impliquer dans les projets qui en découlent.

- **Perspectives à venir**

L'ensemble des équipements culturels s'engage à mesurer systématiquement la fréquentation des équipements en fonction du genre, notamment auprès des publics non captifs.

- **Évaluation**

Participation des différents pôles de la DAC (MDE, Bibliothèques, musée) à la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2020.

Programmation de la Rampe sensible aux questions d'égalités.

2-4- Promouvoir la mixité des métiers auprès des jeunes

Action portée par : la Direction Jeunesse et la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Faire découvrir une grande variété de métiers à des jeunes du territoire dans le cadre de leurs stages de 3^{ème} en promouvant la mixité des métiers.

- **Durée**

Sur la période de stage des collèges du territoire

- **Description concise de l'action**

Volonté d'accompagner plusieurs jeunes durant leur stage de 3ème d'une semaine, pour leur faire connaître une grande variété de métiers et de secteurs.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Sélection des élèves et accomplissement du stage

Suivi et aide à la présentation du rapport de stage

- **Éléments de diagnostic de référence**

Plus de 50% des femmes se retrouvent dans 12 familles professionnelles alors qu'on en recense plus de 80.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Les collèges du territoire

Les services municipaux

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de jeunes accueilli-es, retour qualitatif de leur part pour ce stage.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Démarche identique dans le temps.

- **Points d'attention**

Veiller à toucher les élèves des différents collèges du territoire.

- **Freins**

Engagement des services, charge de travail supplémentaire

- **Leviers**

Intérêt de simplifier au final les questions d'accueil des stages de 3ème en proposant une vraie variété dans le stage.

- **Éléments de communication nécessaires**

Liens avec le service communication à développer, publicité de l'action dans les médias locaux.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour accompagner les jeunes et pour les suivre durant leur stage.

- **Perspectives à venir**

Prendre contact avec les principaux de collège, créer un groupe de travail interne à la ville,

- **Evaluation:**

Le groupe de travail municipal autour de l'accueil de stagiaires Echirolois dans le cadre d'un parcours en mixité, pour la découverte des métiers, et une sensibilisation à l'égalité a été réuni. Plusieurs services se sont engagés à accueillir les stagiaires une journée ou une demi-journée dans la semaine.

2-5- Promouvoir les activités sportives auprès des femmes éloignées des pratiques

Action portée par : les Sports, la Jeunesse, la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Permettre aux femmes d'accéder à la pratique sportive dans un cadre sécurisant en vue de permettre leur adhésion à une activité dans le droit commun.

- **Durée**

Permanente.

- **Description concise de l'action**

Proposer localement un accompagnement spécifique à destination des femmes très éloignées du sport, pour leur faire découvrir différentes pratiques et les encourager à aller vers le droit commun.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Recensement d'un besoin sur le territoire par les acteur-trices de proximité (associations, centres sociaux, espaces jeunesse, etc.), montage d'un projet et identification d'un groupe mobilisé, accompagnement à la pratique et relais vers le droit commun ; lien à proposer avec les thématiques de santé.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Si la pratique sportive des femmes (45%) tend à se rapprocher de celle des hommes (50%, Chiffres INSEE 2017), celle-ci reste très faible dans les QPV, ainsi on constate plus de 10 points d'écart entre le pourcentage de femmes licenciées sur la Métropole grenobloise (39%) et en QPV (28%) (rapport d'évaluation du contrat de ville 2018)

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Partenaires de proximité en fonction de l'action.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de personnes accompagnées, nombre de projets menés, nombre de personnes rattachant à une action de droit commun suite à ces projets.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi des actions et des personnes impliquées, évaluation de l'évolution de ces accompagnements, et suivi de l'intégration dans le droit commun.

- **Points d'attention**

Coordination nécessaire au niveau de l'agglomération et relais important à proposer avec les offres sportives de « droit commun » pour faciliter le relais.

- **Freins**

Passage complexe de l'accompagnement spontané au droit commun, articulation spécifique à proposer avec d'autres secteurs d'action (alimentation santé, etc.).

- **Leviers**

Maillage territorial sur la question avec les partenaires, forte demande sociale et volonté habitante sur la thématique.

- **Éléments de communication nécessaires**

Valorisation des projets menés, publicité dans le cadre de la presse locale et dans l'établissement des bilans d'activité.

- **Budget estimé**

Temps de travail pour mener à bien les projets.

Budget vacation nécessaire dans le cas de propositions sportives spécifiques.

- **Perspectives à venir**

Assurer un suivi des femmes qui se sont inscrites dans cette démarche, afin de déterminer le pourcentage de femmes qui ont continué la pratique sportive dans un cadre de droit commun.

Evaluation:

Les actions de remise en selle et marche nordique ont été mises en arrêt à cause de la situation sanitaire

2-6- Promouvoir la mixité femmes hommes dans le sport

Action portée par : le service des Sports

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Réaliser un diagnostic genré de l'accès à l'offre sportive proposée par la Ville.

- **Durée:**

Un an, renouvelable

- **Description concise de l'action**

Recueillir des données sexuées, par âge et par zone géographique sur la fréquentation des activités sportives et sports/loisirs mises en place par la collectivité (mercredi, petites vacances...).

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action :**

Année 2018-19 : commencer par les données des sports proposés en direct par la Ville, et si possible étendre à certains clubs sportifs

Année 2019-20 : étendre la démarche à l'ensemble des clubs sportifs pour avoir une photographie globale de ce qui se joue en matière d'égalité femmes-hommes dans le sport échirollois

Année 2020-21 : selon le diagnostic des années précédentes, définir une action de rééquilibrage si besoin, ou valoriser des pratiques égalitaires existantes.

- **Élément de diagnostic chiffré de références**

Le sport est un vecteur d'émancipation pour les femmes, or, les acteurs jeunesse font le constat d'une « disparition » des filles des espaces collectifs de loisir et de sport à l'adolescence, ce constat est accentué dans les QPV (MJC, centres de loisirs, clubs de sport...).

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Données genrées des effectifs des activités sportives proposées par la Ville.

Données genrées des effectifs des activités sportives proposées par les clubs sportifs recevant des subventions de la Ville, voire des autres clubs dans la mesure du possible.

- **Points d'attention**

Différencier les données en fonction du lieu de résidence des bénéficiaires de l'activité sportive, en et hors QPV pour une analyse tenant compte des disparités du territoire.

- **Freins**

Les services municipaux ne sont pas gestionnaires de l'ensemble de l'offre sportive de la ville.

- **Leviers**

Intégrer les associations sportives locales dans le diagnostic

- **Budget estimé**

Temps de travail nécessaire au recueil des données, à leur mis-à-jour et à leur analyse.

- **Perspectives**

Poursuite de l'action et assurer un meilleur suivi des femmes qui sont inscrites.

- **Evaluation:**

Pas de donnée pour la période

2-7- Permettre l'accès de toutes les femmes aux protections hygiéniques pour pallier la précarité menstruelle

Action portée par : Mission égalité, CCAS

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 1. Favoriser l'égalité réelle et la mixité dans tous les domaines et espaces.

Thématique : Actions externes des services prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Pallier la précarité menstruelle des femmes et jeunes filles en situation de pauvreté sur notre territoire.

- **Durée:**

Un an, renouvelable

- **Description concise de l'action**

Etude du besoin en terme de nombre de femmes bénéficiant des colis alimentaire en lien avec le CCAS

Prise de contact avec des associations oeuvrant sur la question de la précarité menstruelle

Travail approfondi avec les autres collectivités de la Métropole

Acheminement de 2 palettes de protections périodiques sur le territoire

Coordination avec services du CCAS en charge des points de distribution

Distribution aux femmes en situation de précarité bénéficiant des colis alimentaires durant et après le confinement.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Constituer un groupe de travail mission égalité

- **Élément de diagnostic de références**

Selon l'association Règles élémentaires, en France 1,7 millions de femmes sont confrontées à la précarité menstruelle. c'est à dire qui n'ont pas les moyens d'acheter des serviettes, tampon et autres, cela concerne notamment les étudiantes, les SDF,.... La crise sanitaire liée au coronavirus qui a engendré des problématiques sociales fortes, et a accentué cette précarité.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de protections distribuées, retours qualitatifs des bénéficiaires, des associations...

- **Points d'attention**

Questions liées aux résidus toxiques présents dans les protections périodiques, questions environnementales. Se diriger vers des produits bios.

- **Leviers**

Appui hiérarchique, volonté forte d'un travail transversal,

- **Budget estimé**

500 € et temps de travail

- **Perspectives**

Reconduire et pérenniser l'action

- **Evaluation:**

20 000 protections ont été distribuées dans les points de distribution de produits de première nécessité de la Ville durant le confinement et par les associations suite au déconfinement

3-1- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Action portée par : la DRH, MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 3. Améliorer les conditions de travail.

Thématique : Articulation des temps de vie.

Fiche-Action

Objectifs: Améliorer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, en actionnant des leviers liés aux aménagements du travail pour la vie personnelle.

Durée : Au moins 3 ans.

Description concise de l'action: L'impact de ce type d'action ne se mesure qu'à long terme, et de ce fait, il est proposé, sur plusieurs années, de mettre l'accent sur différents volets de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Les actions pourront comprendre la promotion de la parentalité des pères, la sensibilisation au partage des tâches domestiques, le développement et l'accompagnement autour de solutions de modes de garde pour les enfants, etc.

Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action: Année 2017 : Action sur les bonnes pratiques à adopter dans le travail – charte sur les horaires de réunions à favoriser, sur les horaires d'envoi des mails ; projet intégré au projet d'administration. Année 2019-20 : Actions sur la promotion de la parentalité des pères (sensibilisations, mise en valeur de pères investis, etc.). Règlement intérieur: fin du jour enfant à charge autorisé uniquement pour le personnel féminin. En contrepartie, la collectivité applique une interprétation élargie des jours enfants malades, en autorisant leur utilisation pour les cas où la garde habituelle de l'enfant n'est pas possible (nounou malade, crèche ou école fermée...)

2020: expérimentation du travail à distance contraint suite à la pandémie Covid. Mise en place d'une démarche de retour d'expérience, visant à capitaliser sur les axes positifs de l'expérimentation et améliorer les points qui le nécessitent.

Année 2021-22 : Action sur l'accompagnement autour des modes de garde (enquête de besoin, etc.).

Mise en place du télétravail en 2021

Éléments de diagnostic de référence: La difficulté d'articuler les temps de vie est reconnue et handicape surtout les femmes qui assurent en moyenne encore 80% des tâches domestiques.

Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action: Structure spécialisée sur l'une des thématiques (ex : dispositif Mamhique de la mutualité française pour les modes de garde).

Indicateurs généraux d'évaluation: L'absentéisme des femmes et des hommes, les temps partiels des femmes et des hommes, les journées enfant malade, etc., le nombre d'agent-e bénéficiant de travail à distance.

Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation: 2017 : état des lieux des plannings horaires dans les différents services. 2018 : nombre de jours enfants-malades et de congés paternité pris par les pères (par rapport à leurs droits). 2019 : nombre de temps partiels des hommes et des femmes. 2020 nombre d'agent-es en travail à distance à l'occasion des confinements

Points d'attention: Implication du plus grand nombre : l'égalité femmes-hommes concerne aussi les hommes.

Freins: Priorisation des chantiers et dévolution du temps de travail spécifique.

Leviers : Appui sur le projet d'administration, soutien de l'encadrement supérieur. Retex travail à distance

Éléments de communication nécessaires : Éléments communs sur l'ensemble de la démarche auprès des agent-es.

Budget estimé : Pas de budget spécifique jusqu'en 2019, proposition de faire autrement. Temps de travail pour des actions de sensibilisation supplémentaires. Déploiement flotte de PC portables

Perspectives à venir: Poursuite de la fiche-action, avec la mise en place d'une communication autour de la valorisation de la parentalité des pères en 2019. Etude et mise en place du télétravail en 2021

Évaluation: Un premier travail d'identification des agents (hommes) en temps partiel ou en congé parental, a été fait par la DRH. L'étape suivante sera de valoriser ces parcours et profils, à travers la communication interne à la ville voire externe. Un retour d'expérience du travail à distance lié au confinement a été effectué en 2020

4-1- Célébrer la journée internationale des droits des femmes

Action portée par : la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 3. Sensibiliser tous les publics à l'égalité.

Thématique : Communication.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Profiter de la journée du 8 mars pour sensibiliser un grand nombre d'Échirolois-es et faire le focus sur les questions de sexisme dans le langage (langage égalitaire, insultes, dépréciation des femmes dans la langue).

- **Durée**

Préparation depuis novembre, action le 8 mars.

- **Description concise de l'action**

Réunions de préparation et mise en place du thème depuis la fin de l'année n-1, montage de projets et communication sur l'année n, événement de rendu le jour J.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Création de projets et d'initiatives locales qui sont mises au jour dans le cadre du 8 mars. Valorisation de ce qui se fait, « coup de projecteur » sur des initiatives.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Méconnaissance de la thématique de l'égalité sur le territoire, volonté de cultiver l'égalité entre les femmes et les hommes sur la commune.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Ensemble des services et partenaires du territoire désireux de s'impliquer dans la démarche et proposant une action de manière spécifique en la matière.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de projets proposés par les partenaires.

Nombre de participant-es à l'ensemble des propositions.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi d'une année sur l'autre des chiffres indiqués précédemment.

- **Points d'attention**

Événement grand public qui a vocation à mobiliser beaucoup de monde, enjeu de lisibilité et d'accessibilité pour la thématique.

- **Freins**

Mobilisation sur une journée et organisation forte à mettre en place.

- **Leviers**

Mobilisation des partenaires dans le relais d'information.

- **Éléments de communication nécessaires**

Réalisation de flyer et d'affiches en amont de la manifestation.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la MEFH et des partenaires dans la mise en place de cet événement.

Budget prévisionnel 2018 : 2500 €.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action sous un nom plus générique, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes.

- **Évaluation**

Les événements autour de la journée internationale des droits des femmes ont rassemblé environ 200 personnes : au musée de la viscose, à la MEFH, autour des temps organisés par le pôle de la lecture et de l'écrit, du service jeunesse, de l'espace enfants parents...

4-2- Promouvoir la Charte « Échirolles rédige pour l'égalité ! »

Action portée par la MEFH et service communication.

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 2. Promouvoir et accompagner les initiatives en faveur de l'égalité sur le territoire.

Thématique : Communication.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Faire connaître la Charte « Échirolles rédige pour l'égalité! » et assurer le suivi de sa mise en œuvre et de son application.

- **Durée**

Tout au long de l'année.

- **Description concise de l'action**

Mise en œuvre d'ateliers de sensibilisation sur l'utilisation de la Charte.

Interpellation des services en difficulté dans son usage.

Promotion de la démarche innovante envers les partenaires.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Dynamique à relancer et à entretenir par la suite en réalisant des actions régulières de communication et de sensibilisation en la matière.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Invisibilisation des femmes dans la communication contemporaine : absence d'un « neutre » dans l'écrit, attention à porter aux visuels sélectionnés, etc.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Portage politique fort à valoriser et effectif dans le cadre d'une délibération municipale en la matière.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre d'agent-es sensibilisé-es à l'utilisation de la Charte en interne.

Nombre d'interpellations réalisées par la Maison pour l'égalité femmes-hommes en matière de non-respect de la Charte.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Réduction de l'interpellation et accroissement de l'auto-formation sur l'utilisation de la Charte.

- **Points d'attention**

Être dans une posture non culpabilisante et pédagogique, impliquant de ne pas « condamner » les erreurs mais de mettre en avant les bonnes pratiques.

- **Freins**

Résistances thématiques fortes : pas une priorité, du temps de travail en plus, etc.

- **Leviers**

Objectif de faire passer cela comme une modification des pratiques qui concoure à produire d'avantage d'égalité. Partenariat avec la communication à étoffer.

- **Éléments de communication nécessaires**

Utilisation de la Charte, lien fort avec l'externe et lancement d'une démarche de promotion de l'initiative.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la communication et de la MEFH pour l'accompagnement de la Charte.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action, avec un partenariat avec le service communication à étoffer.

- **Évaluation**

- Le service communication garde une vigilance particulière pour tous les documents de communication diffusés en externe ou en interne.
- Le service attire également régulièrement l'attention des partenaires comme la Métropole qui réalisent des affichages sur l'espace public communal.
- La charte échirolloise a inspiré la ville de Grenoble, qui a délibéré pour une communication égalitaire. Un groupe de travail au niveau métropolitain composé d'associations, universitaires, collectivités territoriales... s'est également saisi de cette problématique.

4-3- Relayer des initiatives du territoire en matière d'égalité femmes-hommes

Action portée par : la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 2. Promouvoir et accompagner les initiatives en faveur de l'égalité sur le territoire.

Thématique : Communication.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Informé le plus grand nombre de personnes de la Ville sur l'actualité de l'égalité femmes-hommes sur la Ville et dans l'agglomération pour développer une culture égalitaire.

- **Durée**

Tout au long de l'année.

- **Description concise de l'action**

Envoi d'une newsletter mensuelle contenant l'ensemble des rendez-vous en matière d'égalité femmes-hommes dans l'agglomération.

Proposer des points d'attentions particuliers sur les temps de sensibilisations et de formations à destination de l'ensemble des professionnel-les.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Un envoi mensuel.

Des mails à l'ensemble des agent-es lors des ateliers de sensibilisations trimestriels développés par la MEFH ou lors d'événement sur la thématique.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Nécessité de donner de la publicité à la thématique et de faire connaître les questions d'égalité femmes-hommes pour évoluer vers une pratique intégrée de l'égalité.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Service communication dans le cas d'événements importants.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de newsletters envoyées.

Nombre d'échirolois-es inscrit-es sur les temps de sensibilisation.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi d'une année sur l'autre des chiffres indiqués précédemment.

- **Points d'attention**

Adopter une posture ouverte de promotion des événements et de la thématique, ne pas être dans un positionnement jugeant vis-à-vis des habitant-es.

- **Freins**

Priorités des personnes, temps à consacrer pour eux à la lecture de la newsletter, comment toucher les personnes sans mails.

- **Leviers**

S'appuyer sur le développement des outils numériques du service et de la collectivité pour permettre une véritable communication en la matière.

- **Éléments de communication nécessaires**

Newsletter constituée, mails d'informations réguliers.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la MEFH.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes.

- **Évaluation**

Valorisation des différents événements locaux relatifs à l'égalité femmes-hommes sur le site internet de la maison pour l'égalité.

La lettre d'infos "Les rendez-vous de l'égalité" a été envoyée chaque mois à 1145 destinataires ainsi qu'à l'ensemble des agent-es de la collectivité disposant d'une adresse mail.

Malgré la période de confinement plus d'une 100aine d'outils de la médiathèque ont été prêtés pendant cette période.

5-1- Garantir des formations non stéréotypées

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 2. Améliorer l'égalité dans la formation et le développement des compétences.

Thématique : Formation.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Être garant du respect de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des actions des formations proposées aux agent-es.

- **Durée** : Permanente.

- **Description concise de l'action** : Information sur la démarche auprès des prestataires.

Insérer une clause à respecter dans le cadre des procédures de marchés des formations.

Vérifier la mise en œuvre.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

A chaque marché public et recherche de prestataire, inclure dans le cahier des charges une déclaration sur l'honneur de respect de l'égalité femmes-hommes dans les interventions. Proposer un délai en cas de non formation pour l'appliquer, puis faire un rappel du texte du code du travail dans le cahier des charges.

- **Éléments de diagnostic de référence:**

Non inclus dans le cahier des charges et action actuelle. Pas de lisibilité actuellement.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**

Pôle développement des projets professionnels de la DRH.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

MÉFH, DRH et Marchés publics.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Présence des attestations ou déclarations sur l'honneur.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Cibler les formations CNFPT intra et Hygiène et Sécurité en 2017. Nombre de prestataires sélectionnés répondant à nos exigences.

- **Points d'attention**

Être vigilants lors de l'analyse des marchés et sur le lien CNFPT. Accompagner les partenaires vers la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

- **Freins**

Temps et analyse précise des données. Réfractaires / réactions vives des prestataires.

- **Leviers**

Proximité et partenariat avec la Maison de l'égalité. Respect du cadre législatif. Pas de coût supplémentaire.

- **Éléments de communication nécessaires**

Préparer une fiche d'explication sur la contrainte légale en matière de formation des formateur-trices.

- **Budget estimé** : Temps de travail des agent-es RH et MÉFH.

- **Perspectives à venir**

Poursuite de la fiche-action avec une vérification de l'envoi régulier des attestations. Élargissement à l'ensemble des formations proposées.

- **Évaluation**

Septembre 2016 – août 2017: Réalisation d'une attestation sur l'honneur devant être signée par tous les formateur-trices CNFPT et hygiène et sécurité. Introduction dans notre marché public Hygiène et sécurité de ce critère qui est un des critères de jugement dans le choix des prestataires, signature par le CNFPT de l'attestation dans le cadre de la réalisation des formations intras.

Juillet 2017 - juin 2018 : introduction dans notre marché public Hygiène et sécurité de ce critère qui est un des critères de jugement dans le choix des prestataires. Signature par le CNFPT de l'attestation dans le cadre de la réalisation des formations intras.

2019-2020: poursuite de la démarche.

6-1- Former les agent-es en contact du public sur l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences

Action portée par : la DRH et la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 4. Lutter contre les violences faites aux femmes.

Thématique : Lutte contre les violences faites aux femmes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Permettre aux agent-es au contact avec du public d'appréhender la question des violences faites aux femmes et de ne pas être démunie lorsque la problématique émerge.

- **Durée**

Une formation ponctuelle à l'occasion du 25 novembre.

- **Description concise de l'action**

Formation d'une journée réalisée par Solidarités Femmes Miléna sur l'accueil et l'appréhension des femmes victimes de violences par des agent-es au contact du public.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Mobilisation en amont de la proposition.

Réalisation d'un déroulé indicatif et temps de formation le 25 novembre.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Des agent-es ont fait remonter l'impossibilité pour elles d'accueillir et d'orienter les femmes victimes de violences.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**

MÉFH et service formation RH.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Service communication.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre d'agent-es ayant participé à la formation. Retours qualitatifs de ces agent-es.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi d'une année sur l'autre des chiffres indiqués précédemment. Cumuls des personnes ayant participé à la formation sensibilisé-es en interne.

- **Points d'attention**

Veiller à préciser que la formation possède un aspect très pratique, qui a pour objectif final de donner des clés concrètes : ne pas être sur une relation descendante, un « apport de savoir » simple.

- **Freins**

Question de dégager du temps pour les agent-es susceptibles d'être formé-es, priorisation par les services.

- **Leviers**

Fort appui politique, lien entre RH et égalité femmes-hommes important à préciser.

- **Éléments de communication nécessaires**

Mail à [all] pour proposer la formation, relance en direction de l'encadrement intermédiaire.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la MÉFH et du service formation RH.

500 € pour la formation.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes.

- **Évaluation**

Les disponibilités de l'associations Solidarité femme Miléna n'ont pas permis de réaliser cette formation sur la période prise en compte. Celle-ci sera reportée à 2021.

6-2- Sensibiliser et communiquer sur les violences faites aux femmes à destination des agent-es

Action portée par : la DRH et la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 4. Lutter contre les violences faites aux femmes.

Thématique : Lutte contre les violences faites aux femmes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Communiquer largement aux agent-es de la commune pour sensibiliser sur la question des femmes victimes de violences.

- **Durée**

Autour du 25 novembre, un temps de sensibilisation à définir et une action de communication pointue.

- **Description concise de l'action**

Proposer sous une forme innovante un temps de sensibilisation sur le sujet et de communication sur l'appréhension du phénomène de la violence faite aux femmes.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Recueil des bonnes pratiques et d'éléments clés en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

Recherche d'un vecteur innovant de transmission de l'information.

Combinaison des deux éléments pour parvenir à toucher un maximum d'agent-es en amont de la représentation.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Des agent-es ont fait remonter l'impossibilité pour elles d'accueillir et d'orienter les femmes victimes de violences.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Service communication.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre d'agent-es ayant participé à la sensibilisation.

Retours qualitatifs de ces agent-es.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi d'une année sur l'autre des chiffres indiqués précédemment. Cumuls des personnes ayant participé aux sensibilisations en interne.

- **Points d'attention**

Veiller à préciser que la sensibilisation possède un aspect accessible : la lutte contre les violences faites aux femmes est un sujet lourd qu'il convient d'appréhender finement pour ne pas rebuter les personnes qui ne connaissent pas le sujet.

- **Freins**

Question de dégager du temps pour les agent-es, priorisation par les services, importance supposée de la problématique.

- **Leviers**

Fort appui politique, lien entre RH et égalité femmes-hommes important à préciser.

- **Éléments de communication nécessaires**

Mail à [all] pour proposer la sensibilisation, relance en direction de l'encadrement intermédiaire, lien à travailler avec le support de communication choisi.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la MÉFH et de la communication. 1000 € pour la sensibilisation et la communication.

- **Perspectives à venir**

Sensibiliser essentiellement via des actions de communication. Exposition "Bulles de rue" sur les violences et le harcèlement de rue, à l'hôtel de ville.

- **Évaluation**

Pas d'action de formation sur la période, nouvelle stratégie, avec implication des services en amont, travail sur un 2e niveau de formation à destination des agent-es occupant des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes...

6-3- Favoriser la mise à disposition des logements pour les femmes victimes de violence

Action portée par : la MEFH, direction VQEC.

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 4. Lutter contre les violences faites aux femmes.

Thématique : Lutte contre les violences faites aux femmes ;

Fiche-Action

- **Objectifs**

Proposer un hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences et leurs enfants par Solidarité Femmes Miléna sur le territoire de commune.

- **Durée** Permanente.

- **Description concise de l'action**

Conventionner entre bailleurs sociaux, Ville et Solidarité Femmes Miléna afin de proposer quelques logements sociaux vacants en délégation de gestion à l'établissement Solidarité Femmes Miléna pour accueillir les femmes victimes de violences.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

2020 : Échange sur les besoins de l'association SFM en terme de logement sur le territoire et sur l'offre qui peut être faite par les bailleurs

2021 : Finalisation de l'établissement d'une convention tripartite.

2022 : Premiers accueils en délégation.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Le nombre de logements mis à disposition pour les femmes victimes de violences est trop faible sur le territoire échirollois, comme dans l'ensemble de l'agglomération.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Portage politique fort sur la thématique.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Signature effective de la convention.

Nombre de logements mis à disposition. Nombre de femmes accueillies. Parcours résidentiel des femmes à la sortie de ces logements.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi d'une année sur l'autre des chiffres indiqués précédemment. Cumuls des personnes accueillies au sein de ces logements.

- **Points d'attention**

Nécessité de réfléchir sur la localisation précise de ces logements et sur la pertinence ou non d'accueillir telle ou telle femme : les femmes victimes de violences doivent être éloignées de leur conjoint ou ex-conjoint mais doivent conserver une connexion avec leurs proches et avec leurs lieux de vie tout en se sentant en sécurité.

- **Freins** : Complexité administrative, nombreuses contraintes pour trouver les bons logements pour les bonnes personnes.

- **Leviers**: Fort appui politique, volonté des bailleurs, portage hiérarchique.

- **Éléments de communication nécessaires**

Le minimum : ces logements doivent rester dissimulés afin de permettre un anonymat sécurisant pour les femmes accueillies.

- **Budget estimé** : Temps de travail de la MEFH et de la direction VQEC.

Modalités financières de mise à disposition du logement à définir en 2020.

- **Perspectives à venir** : Établissement d'une convention dans l'année 2020 pour une première mise à disposition des logements en 2021.

- **Évaluation**

Le partenariat avec l'association SFM s'est construit malgré le contexte du confinement. Leurs besoins en termes de logement ont été étudiés. Les bailleurs sociaux sont sensibilisés et engagés sur la question.

6-4- Former les agent-es occupant des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes de violences à leur prise en charge et orientation

Action portée par : la DRH et la MEFH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe externe – 4. Lutter contre les violences faites aux femmes.

Thématique : Lutte contre les violences faites aux femmes.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Permettre aux agent-es sur des postes stratégiques susceptibles d'être en contact avec des femmes victimes de violences d'appréhender la question des violences faites aux femmes et être en mesure d'apporter une réponse et d'orienter la personne vers les structures adéquates.

- **Durée**

Une formation ponctuelle d'une journée et demi ou de 2 jours par an.

- **Description concise de l'action**

Formation d'une journée réalisée par Solidarité Femmes Miléna sur l'accueil, la détection et l'appréhension des femmes victimes de violences. Positionnement professionnel, outils et échanges de pratique entre professionnel-les. Constitution d'un maillage territorial, de personnes ressources sur cette problématique.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

2020: mobilisation des services clefs : Pôle social du CCAS, service petite enfance, police municipale, service prévention

2021: première formation

- **Éléments de diagnostic de référence**

Sur les 220 000 femmes victimes de violences chaque année en France, seules 14% déposent plainte. Certain-es agent-es municipaux (prévention, éducateur-rices de jeunes enfants, policiers municipaux, travailleur-ses sociaux-ales) sont en premières lignes face à ces problématiques qu'ils peuvent être amenés à traiter au quotidien.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**

MÉFH et service formation RH,

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Service communication, tranquillité publique, CCAS,

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre d'agent-es ayant participé à la formation. Retours qualitatifs de ces agent-es.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi d'une année sur l'autre des chiffres indiqués précédemment. Cumuls des personnes ayant participé à la formation sensibilisé-es en interne.

- **Points d'attention**

Veiller à préciser que la formation possède un aspect très pratique, qui a pour objectif final de donner des clés concrètes

- **Freins** : Question de dégager du temps pour les agent-es susceptibles d'être formé-es, priorisation par les services.

- **Leviers**

Fort appui politique, lien entre RH et égalité femmes-hommes important à préciser.

- **Éléments de communication nécessaires**

Mail à [all] pour proposer la formation, relance en direction de l'encadrement intermédiaire.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la MÉFH et du service formation RH.

En attente des devis de SFM.

- **Perspectives à venir** : Mise en œuvre

- **Évaluation**

La réponse des directions de la Ville et du CCAS a été particulièrement satisfaisante. Tous les services sollicités ont répondu présent. Les objectifs de la formation ont été étudiés et construits de façon participative. Le programme de la formation sera adapté par SFM aux demandes des services.

7-1- Communiquer sur les parcours professionnels

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 1. Consolider l'égalité dans les recrutements.

Thématique : Mixité des filières et des cadres emploi.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Mettre en avant les mobilités, favoriser les mobilités verticales et horizontales en enlevant les freins liés au genre, favoriser la mixité des métiers.

- **Durée** : Tout au long du mandat.

- **Description concise de l'action** :

Communiquer sur les mobilités et les parcours dans un objectif de grande mobilité des métiers et des responsabilités. Réaliser des portraits de métiers sexués à travers le témoignage d'hommes dans des métiers de femmes et vice versa. Promouvoir une charte des mobilités en mettant en valeur la question de la mixité.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Démarrage dans cadre 1^{er} trimestre 2017 dans le cadre de la présentation de la charte des mobilités avec un événement : témoignages, diffusions de films, etc. Construction d'un temps fort annuel en pérennisant la démarche pour faire une « journée de la mobilité » au global avec ses nombreuses facettes dont le genre.

- **Éléments de diagnostic de référence**

On repère qu'au sein de la collectivité, les métiers sont très sexués et ne permettent qu'une mobilité relative et une mixité des métiers à améliorer, à développer.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**: DRH,

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Portage par la DG en transversalité, communication et relais par la ligne managériale.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Absentéisme par tranche d'ancienneté, nombre de participant-es à la journée.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Nombre de femmes et d'hommes par service / par filière / par catégorie / par poste. Nombre de mobilité par femmes et par hommes, vers quels métier / niveau de hiérarchie.

- **Points d'attention**

Événement grand public qui a vocation à mobiliser beaucoup de monde, enjeu de lisibilité et d'accessibilité pour la thématique.

- **Freins**: Mobilisation sur une journée et organisation forte à mettre en place.

- **Leviers**

Possibilité de sélectionner une date spécifique travaillée en amont avec les services et les directions. Forte demande sociale.

- **Éléments de communication nécessaires**

DIR-COM à associer : communication en amont / en aval de la manifestation.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la DRH et des partenaires dans la mise en place de cet événement. Budget prévisionnel à déployer, d'envergure < 750 euros.

- **Perspectives à venir**

Reconduction de la fiche action dans le cadre du forum de la mobilité, avec une comparaison chiffrée avec les années précédentes et organisation de bourses d'échanges et de savoirs (ex : Police municipale).

- **Évaluation**

Le forum Mobilité a pris la forme d'interventions de proximité auprès d'équipes exerçant des métiers à forte pénibilité et en majorité féminines; l'objectif principal était la sensibilisation aux actions de prévention de l'inaptitude physique. En 2019, ce sera encore le cas, nous avons ciblé l'EHPAD, la résidence autonomie et les structures Petite Enfance (projet en cours). Nous envisageons en 2021 de proposer un nouveau format au forum Mobilité qui tiendra compte des bilans des manifestations antérieures.

8-1- Encourager le développement de compétences pour lutter contre « le plafond de verre » qui empêche les agent-es de catégorie C de s'élever dans la hiérarchie

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 2. Améliorer l'égalité dans la formation et le développement des compétences.

Thématique : Parcours professionnels.

Fiche-Action

- **Objectifs** : Réduire les inégalités en matière d'évolution via la formation.
- **Durée**: Permanente.
- **Description concise de l'action**

Accompagner les agent.es dans le développement de leurs compétences notamment via une focalisation sur les savoirs de base.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Recenser les besoins à travers l'entretien professionnel. Alerter les RH via les encadrant-es de proximité. Sensibiliser les encadrant-es et les agent-es sur ces problématiques en proximité des services (Fin 2017 - Début 2018).

- **Éléments de diagnostic de référence**

Signalement des besoins directement de la part des agent-es.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Encadrant-es intermédiaires sur mobilisation. Pôle formation et communication pour mise en œuvre et valorisation de la démarche, témoignages.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de personnes ayant suivi les dispositifs de remise à niveau et nombre de rencontres avec les services sur cette thématique.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi des nombres indiqués précédemment.

- **Points d'attention**

Implication de la hiérarchie. Processus longs qui nécessitent un engagement fort des agent-es à accompagner pour aller au bout de la démarche. Rôle important des encadrant-es.

- **Freins**

Absences « lourdes » des agent-es en formation, question de la continuité de service. Longueur du processus pour l'agent-e / lourdeur.

- **Leviers**

Action valorisante et motivante, reconnaissance en termes de responsabilités. Montée en compétences globale à l'échelle de la Ville.

- **Éléments de communication nécessaires**

Communication aux responsables de service.

- **Budget estimé**

Temps de travail de coordination.

Coût absence agent-e en formation et coût du test de positionnement soit 50€ par agent-e, plus frais de déplacements, de restauration pour les formations bureautiques.

- **Perspectives à venir**

En 2019 une enveloppe budgétaire est envisagée pour les remplacements des agent-es partant en formation de base afin de maintenir une continuité de service (ex: les ATSEM)

- **Évaluation**

Parcours de formation "découverte informatique; découverte internet" - Aucune session proposée par le SITPI depuis le 27 juin 2018; un travail de diagnostic de cette offre de service a été initié en 2019 entre notre collectivité et le SITPI afin de la faire évoluer; l'objectif poursuivi est de proposer des parcours plus courts et plus intensifs; de s'assurer d'une acquisition de compétences progressive mais certaine. Objectif à relancer en 2021 suite à une année compliquée liée au covid.

9-1- Diversifier les canaux de diffusion des offres surtout pour les postes où un sexe est sous-représenté

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 1. Consolider l'égalité dans les recrutements.

Thématique : Recrutement.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Promouvoir la mixité des métiers et viser une représentation dans les métiers conforme aux pourcentages des diplômé-es des filières.

- **Durée**

Permanente.

- **Description concise de l'action**

Retravailler spécifiquement sur la destination des offres émises.

Réinterroger les liens aux partenaires en rétablissant une relation de confiance réaffirmant une posture non discriminante.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Permanente.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Très faible nombre de candidatures du sexe sous-représenté sur des emplois déjà très masculins et/ou féminins.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Partenaires susceptibles de faire le relais de cette offre.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Variété des processus de recrutement et des candidatures. Augmentation de la mixité des candidatures.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi de l'évolution de la mixité des candidatures.

- **Points d'attention**

Pertinence des viviers sollicités.

- **Freins**

Positionnement des partenaires.

- **Leviers**

Affichage politique et soutien spécifique.

- **Éléments de communication nécessaires**

En externe par rapport aux écoles e partenaires du recrutement.

- **Budget estimé**

Temps de travail RH.

- **Perspectives à venir**

Favoriser l'action en interne dans le cadre du forum de la mobilité.

Une étude sur l'opportunité de diffusion des offres sur les réseaux sociaux professionnels est initiée 2019, ce qui peut faire évoluer cette fiche-action. Pour 2020 des rencontres en sortie d'école ou d'organismes de formation par la coordonnatrice recrutement devaient être organisées, intégrant cette dimension non genrée des métiers. Action à reporter en raison de la pandémie de COVID.

- **Évaluation**

Juillet 2017 - juin 2018 : la pertinence de la fiche a été questionnée car la diversification des canaux de diffusion n'apporte pas forcément plus de mixité dans les candidatures ; elle peut potentiellement amener des profils atypiques sur différents critères pouvant englober le sexe.

juillet 2018- juin 2019: début de diffusion sur les réseaux sociaux professionnels.

2020: un point d'étape a été réalisé. Poursuite de la démarche en lien avec la direction de la communication prévue en 2021

9-2- Poursuivre le travail sur la rédaction égalitaire des offres

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne/externe – N°. Titre de l'enjeu.

Thématique : Titre.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Veiller à une rédaction égalitaire des offres d'emplois, épiciènes. Promouvoir une rédaction conforme à la Charte « Echirolles rédige pour l'égalité ! ».

- **Durée**

Permanente sur l'ensemble des emplois.

- **Description concise de l'action**

Sensibiliser les chargé-es de recrutement à la rédaction égalitaire, et permettre la remontée d'information sur des fiches de poste mal rédigées.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Sensibilisation annuelle et suivi permanent. Création d'un poste de coordonnatrice recrutement, dont les missions principales sont de garantir l'attractivité des postes de la collectivité, en intégrant la dimension non genrée. Cette démarche implique des rencontres en sortie d'école, ou sur les forums de l'emploi.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Mixité des métiers relative à l'échelle nationale : sur plus de 80 familles de métiers, on retrouve plus de 50% des femmes dans 12 familles de métiers et plus de 50% des hommes dans 20 familles de métiers.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

MÉFH pour sensibilisation et remontées.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de remontées par la MÉFH.

Nombre de personnes sensibilisées.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Évolution de la baisse des remontées.

Évolution à la hausse des offres égalitaires.

Évolution à la hausse des personnes sensibilisées.

- **Points d'attention**

Lien avec les cadres recruteur-ses sur la rédaction des offres.

- **Freins**

Intérêt des cadres recruteur-ses.

- **Leviers**

Vigilance de la RH.

- **Éléments de communication nécessaires**

Publication à surveiller.

- **Budget estimé**

Zéro euros, temps de travail RH et MÉFH.

- **Perspectives à venir**

Continuité de l'action, sensibilisation des nouvelles personnes venues aux RH.

- **Évaluation:**

Application systématique de la Charte « Echirolles rédige pour l'égalité » et utilisation de formulations épiciènes.

9-3- Poursuivre le travail sur les intitulés de postes

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 1. Consolider l'égalité dans les recrutements.

Thématique : Recrutement.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Veiller à rédiger les intitulés des postes de manière à susciter les candidatures des deux sexes.

- **Durée**

Annuelle.

- **Description concise de l'action**

Systématiser la rédaction épiciène (prenant en compte le masculin et le féminin), conserver une vigilance dans l'énoncé des missions et notamment des capacités et compétences nécessaires pour éviter l'autocensure féminine.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Vigilance tout au long de l'année.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Inégalités professionnelles fortes entre les femmes et les hommes.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**

coordonnatrice recrutement et assistante recrutement dans le cadre de la modernisation en cours de la fonction recrutement de la collectivité

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Autres services impliqués dans la rédaction des fiches de poste ou dans leur reconfiguration.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de postes retravaillées au regard de la thématique du genre lors de l'exercice de fond mis en œuvre.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Cumul de ces indicateurs et lien avec les nouvelles personnes arrivées.

- **Points d'attention**

Sensibilisation de toutes les parties prenantes.

- **Freins**

Les pratiques de masculinisation et féminisation ne constituent pas un réflexe pour tous et toutes dans la collectivité.

- **Leviers**

Pas de coût pour cette action.

La Charte « Echirolles rédige pour l'égalité ! » qui s'impose à tous et s'applique dans la rédaction des intitulés de postes.

- **Éléments de communication nécessaires**

Publicité des fiches de postes.

- **Budget estimé**

Coût nul, temps de travail spécifique lors du travail sur les fiches de postes.

- **Perspectives à venir**

A poursuivre, en conservant la veille sur la parution des fiches de postes.

- **Évaluation**

Juillet 2019 - juin 2020 : Application systématique de la Charte « Echirolles rédige pour l'égalité » et utilisation de formulations épiciènes.

9-4- Refuser de statuer sur un jury de recrutement pour un poste stratégique en l'absence de candidature du sexe sous-représenté,

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 1. Consolider l'égalité dans les recrutements ;

Thématique : Recrutement.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Préserver l'égalité femmes hommes sur les postes d'encadrement et notamment de direction pour les postes vacants sur des emplois permanents (jusqu'aux responsables de services).

- **Durée**

Sur l'année.

- **Description concise de l'action**

Au moment de la rédaction de l'annonce : veiller à des intitulés de postes épicènes, éviter les contenus d'annonces pouvant générer une autocensure des femmes ou des hommes, (ex. : « forte disponibilité » ...).

Tri des candidatures sur la base des compétences et à compétences égales, favoriser la présence de candidatures du sexe sous-représenté. En jury, privilégier la mixité dans la composition du jury et proscrire les questions stéréotypées.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Formaliser cette procédure. Validation par la DG. La communiquer aux recruteurs après information préalable des représentant-es du personnel.

Évaluation de la mise en œuvre de l'action.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Répartition équitable dans les postes d'encadrement entre les femmes et les hommes et dans les postes à responsabilité (catégorie A). Volonté de préservation de ces chiffres sur le long terme.

- **Personne ou service en charge de la mise en œuvre de l'action**

Recruteur-ses, chargé-es RH, DG.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Pôle emploi, instituts de formation spécialisés, services recruteurs.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de candidatures reçues/ retenues des catégories sous-représentés en comparant avec les années précédentes.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi dans la durée de l'indicateur précédent.

- **Points d'attention**

Disposer des chiffres 2018 sur la base des dossiers recrutements déjà réalisés (collaboration de l'assistante recrutement).

- **Freins**

Sensibiliser les élu-es et les chef-fes de services à la démarche.

- **Leviers**

Partage par les élu-es et la DG.

- **Éléments de communication nécessaires**

Communication autour du plan d'action.

- **Budget estimé**

Coût nul. Temps de travail pour s'adapter à la nouvelle méthodologie.

- **Perspectives à venir**

Nécessité de s'assurer d'une mixité des candidatures reçues et de l'absence de biais dans la sélection pour l'entretien.

- **Évaluation**

Cette vigilance a été mise en œuvre en 2020. A poursuivre en 2021.

10-1- Analyser l'impact des primes et indemnités sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 4. Réduire les écarts de rémunération

Thématique : Rémunération.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Analyser les raisons des écarts de rémunération par catégorie d'emplois entre les femmes et les hommes, en particulier l'impact des primes et indemnités sur l'augmentation de ces écarts.

- **Durée** : Annuelle.

- **Description concise de l'action**

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) sera l'occasion d'analyser précisément les niveaux de primes et indemnités versés aux agent-es. Il permettra de mettre à plat le système actuel et de corriger, si nécessaire, des écarts de primes et indemnités non justifiés sur des postes à niveaux de responsabilités équivalents.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Janvier – février 2016 : questionnaire diffusé aux directeurs et chefs de services pour la cotation des postes.

Mars- Avril 2016 : analyse des questionnaires et répartition des postes par groupes de fonctions.

Avril-Juin 2016 : mise en place du nouveau régime indemnitaire.

- **Éléments de diagnostic de référence** : Partie rémunération du RSC.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Direction générale, Directeur-rices, Chef-fes de services, représentant-es du personnel.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Écarts de salaires par sexe et par catégorie d'emplois. Écarts de salaires par sexe et par fonctions.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi annualisé des indicateurs précédemment indiqués.

- **Points d'attention**

La question des primes et des indemnités ne permettra pas de disposer d'une vision exhaustive des facteurs d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Il conviendra d'analyser également les éléments variables de rémunération (heures supplémentaires, astreintes).

- **Freins :**

La mise à plat du régime indemnitaire constitue un chantier de grande ampleur, nécessitant la collaboration de tous, y compris des représentants du personnel dont une partie est pour le moment farouchement opposée à la mise à plat du système actuel et à la mise en place du RIFSEEP.

- **Leviers**

Un travail nécessaire et rendu obligatoire sur le plan réglementaire et devra produire des résultats en 2017.

- **Éléments de communication nécessaires**

Communication régulière sur l'avancement du projet auprès des représentants du personnel (réunions mensuelles) et de l'ensemble du personnel (journal interne, réunions d'information).

- **Budget estimé** : Temps de travail de la DRH et des services.

- **Perspectives à venir**

Avec la poursuite de la mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des postes, mesurer et comparer les écarts. Identifier les écarts qui ne s'expliquent pas.

- **Évaluation**

Septembre 2016 – Août 2017: Mise en œuvre d'une rationalisation des primes et d'une unification du régime indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP.

Juillet 2017 - juin 2018: le RIFSEEP est devenu effectif au 1er janvier 2018 et a donné lieu à un début de rééquilibrage des écarts de salaires.

juillet 2018-juin 2019: poursuite du rééquilibrage

2021: extension du dispositif à l'ensemble des cadres d'emplois et évaluation du dispositif en place

11-1- Poursuivre la démarche d'accompagnement des services confrontés à des situations de travail génératrices de stress et de mal-être et en grande majorité occupés par des femmes – supervision.

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 3. Améliorer les conditions de travail.

Thématique : Santé et sécurité au travail.

- **Objectifs**

Accompagner les agent-es des services dans la gestion quotidienne de situations de travail génératrices de stress ou de mal-être, en leur donnant un espace d'échange avec un-e professionnel-le, leur apportant conseil et expertise pour mieux appréhender ces situations.

- **Durée**

Pluri-annuel (intégré au plan de formation sur plusieurs années).

- **Description concise de l'action**

Recensement des besoins des services sur l'accompagnement et la supervision. Validation de ces demandes lors du plan de formation. Mise en œuvre des accompagnements validés.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Octobre – décembre de l'année N : recensement des besoins.

Janvier – mars de l'année N+1 : élaboration et validation du plan de formation.

Mars – décembre de l'année N+1 : mise en œuvre des actions d'accompagnement.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Remontées importantes de la part de certains services sur la nécessité d'un accompagnement spécifique pour le traitement des violences faites aux agent-es.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Chef-fes de services.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Baisse de l'absentéisme dans les services concernés. Ancienneté dans la collectivité et dans ces services.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Suivi des chiffres.

- **Points d'attention**

Analyser les situations de travail les plus exposées en termes de stress et de tension. Déterminer des critères pour prioriser les demandes des services.

- **Freins**

Coûts des prestations d'accompagnement.

- **Leviers**

Fortes attentes des agent-es et prise en compte par la collectivité de la nécessité de mieux accompagner les crises compte tenu d'un contexte de travail de plus en plus anxiogène (interne/externe).

- **Éléments de communication nécessaires**

A relayer par les encadrant-es intermédiaires.

- **Budget estimé**

Environ 15 000 € par an.

- **Perspectives à venir**

Continuité du travail avec les trois services précédents. Mettre en place des séances d'analyse de la pratique ou de supervision pour les services Prévention de la Délinquance et Espaces Extérieurs (Propreté Urbaine)

En attente de la fin de la démarche Prévention des RPS engagée en juin 2019 à la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Prévention et Sécurité et la Direction des Services Techniques (Espaces Verts)

juillet 2018 - juin 2019: Poursuite de l'analyse de la pratique pour toutes les ATSEM / poursuite de l'action de supervision sur les Affaires Générales. Ces supervisions seront reconduites d'année en année

Non réalisées pour les Espaces Extérieurs / Prévention / Police Municipale - ASVP

11-2- Poursuivre la démarche de prise en charge des agent-es qui se déclarent victimes de harcèlement, qui touche principalement les femmes

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 3. Améliorer les conditions de travail.

Thématique : Santé et sécurité au travail.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Traiter les situations d'agent-es qui se déclarent victimes de harcèlement, quel qu'il soit moral ou sexuel, dans le cadre d'une démarche objective et impartiale.

- **Durée**

Annuelle.

- **Description concise de l'action**

Sollicitation de la DRH par courrier de l'agent-e victime.

Entretien DRH / agent-e victime en présence si souhaitée des représentant-es du personnel, et de la hiérarchie (N+2) pour recueil des faits.

Ouverture d'une enquête administrative : entretiens individuels (DRH / agent-e) avec chacun-e des membres de l'équipe de l'agent-e.

Synthèse des entretiens, rapport de conclusion transmis à l'agent-e. Définition d'actions correctives éventuelles, mise en œuvre et suivi de ces actions.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Reproduction de la situation si sollicitation d'agent-es auprès de la DRH.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Demandes arrivant à la DRH et hausse globale en France du nombre de plaintes pour harcèlement.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

DG et représentant-es du personnel.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Nombre de procédures de harcèlement par année.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Comparaison année par année.

- **Points d'attention**

Veiller à bien communiquer sur ce sujet sur ce qu'est le harcèlement, auprès des agent-es, pour éviter que la DRH soit sollicitée à mauvais escient.

- **Freins**

Temps important consacré à la mise en œuvre de cette procédure donc si trop grand nombre de saisines de la DRH cela posera un problème de charge de travail et de réactivité dans le traitement des demandes.

- **Leviers**

Pas de dépense supplémentaire. Amélioration du bien-être au travail (agent-es voient leurs difficultés prises en compte).

- **Éléments de communication nécessaires**

Relais de la démarche dans le ICI.

- **Budget estimé**

Temps de travail de la DRH (environ 5 jours par personne, par agent-e).

- **Perspectives à venir**

Poursuivre la démarche

- **Évaluation**

Juillet 2018 - juin 2019: 1 enquête réalisée pour harcèlement moral et 1 pour harcèlement sexuel. Les 2 enquêtes diligentées non pas permis de retenir des faits de harcèlement.

Accompagnements des agents se déclarant victime de harcèlement par un-e psychologue du travail

11-3- Faire vivre le guide de prévention des violences au travail faites par le public en grande majorité aux femmes

Action portée par : la DRH

Enjeu et thématique

Enjeu : Axe interne – 3. Améliorer les conditions de travail.

Thématique : Santé et sécurité au travail.

Fiche-Action

- **Objectifs**

Informers les agent.es sur les recours et possibilités qu'elles et ils ont lorsqu'une agression a lieu de la part d'usager-ères.

- **Durée**

Au moins un an.

- **Description concise de l'action**

Un guide spécifique sur la prévention des violences faites aux agent-es va être publié et diffusé aux agent-es concerné.es, à savoir les agent-es de l'accueil qui sont en grande majorité des femmes, et les agent-es travaillant à l'extérieur où il y a beaucoup d'hommes.

- **Déclinaison annuelle de la mise en œuvre de l'action**

Début 2018, le Guide « Violences et Incivilités a été diffusé aux agents de la collectivité (info dans ICI, mise sur intranet et diffusion dans les services.

- **Éléments de diagnostic de référence**

Recrudescence de demandes spécifiques à la DRH pour être prêts en cas de positionnements spécifiques en la matière.

- **Partenaire-s soutenant la mise en œuvre de l'action**

Services communication, MÉFH.

- **Indicateurs généraux d'évaluation**

Type de publication, nombre de diffusion, retours qualitatifs spontanés sur son contenu, sollicitations en direct auprès des agent-es pour vérifier sa pertinence.

- **Déclinaison annuelle des indicateurs d'évaluation**

Vérification continue des éléments précédents pour permettre une actualisation du document ou un réajustement si nécessaire.

- **Points d'attention**

Les agent-es concerné-es qui ne seraient pas à l'aise avec l'écrit doivent également être considéré-es.

- **Freins**

Impression et publication sont le premier pas, il faut éviter le document « qui reste dans un tiroir ».

- **Leviers**

Accroissement du bien-être au travail, avec des agent-es qui se sentent plus protégé-es et qui ont potentiellement moins d'arrêts de travail dus à ces raisons.

- **Éléments de communication nécessaires**

Relais sur le guide sur l'intranet, par mail à [all] et par l'encadrement intermédiaire.

- **Budget estimé**

Budget communication mobilisé, < 1000 euros.

- **Perspectives à venir**

Nécessité de mieux suivre les fiches incidents transmises par les services à la DRH : nombre d'incident déclarés et mesures mises en place suite à l'incident. Distinguer les procédures en cas de conflits internes avec un collègue ou supérieur hiérarchique et les incivilités ou agressions de la part du public / des usagers.

- **Évaluation**

Juillet 2019-juin 2020: 6 fiches incidents transmises à la DRH (4 rédigées par des femmes)