

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du 15 décembre 2017

Délibération n° 2017-2444

commission principale : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

commission (s) consultée (s) pour avis :

commune (s) :

objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2017

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

Rapporteur : Monsieur le Vice-Président Grivel

Président : Monsieur David Kimelfeld

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 165

Date de convocation du Conseil : mardi 28 novembre 2017

Secrétaire élu : Madame Elsa Michonneau

Affiché le : lundi 18 décembre 2017

Présents : MM. Kimelfeld, Grivel, Bret, Brumm, Da Passano, Mme Picot, MM. Le Faou, Abadie, Crimier, Philip, Galliano, Mme Dognin-Sauze, MM. Colin, Charles, Mmes Geoffroy, Gandolfi, M. Barral, Mme Frih, M. Claisse, Mme Vessiller, MM. George, Kabalo, Képénékian, Mme Frier, MM. Vincent, Rousseau, Desbos, Mme Glatard, MM. Longueval, Pouzol, Barge, Eymard, Mmes Rabatel, Poulain, M. Pillon, Mmes Panassier, Baume, MM. Calvel, Sellès, Suchet, Veron, Hémon, Mme Belaziz, MM. Jacquet, Chabrier, Mmes Peillon, Jannot, M. Vesco, Mme Ait-Maten, M. Artigny, Mme Balas, M. Barret, Mme Basdereff, MM. Berthilier, Blachier, Boumertit, Bousson, Bravo, Broliquier, Mme Brugnera, M. Buffet, Mmes Burillon, Burricand, MM. Butin, Cachard, Charmot, Mme Cochet, MM. Cochet, Cohen, Compan, Mme Corsale, M. Coulon, Mmes Crespy, Croizier, M. Curtelin, Mme David, M. David, Mmes de Lavernée, de Malliard, MM. Denis, Dercamp, Devinaz, Diamantidis, Mmes El Faloussi, Fautra, MM. Fenech, Forissier, Fromain, Gachet, Mmes Gailliout, Gardon-Chemain, MM. Gascon, Genin, Geourjon, Germain, Mme Ghemri, MM. Gillet, Girard, Gomez, Guiland, Mme Guillemot, MM. Guimet, Hamelin, Havard, Mme Hobert, M. Hugué, Mme Iehl, M. Jeandin, Mme Le Franc, M. Lebuhotel, Mme Lecerf, MM. Lung, Martin, Mmes Maurice, Michonneau, Millet, MM. Millet, Moretton, Moroge, Mme Nachury, M. Odo, Mme Perrin-Gilbert, M. Petit, Mmes Peytavin, Picard, M. Piegay, Mmes Pietka, Pouzergue, MM. Quiniou, Rabehi, Rantonnet, Mme Reveyrand, MM. Roche, Roustan, Mme Runel, M. Sannino, Mme Sarselli, M. Sécheresse, Mme Servien, M. Sturla, Mme Tifra, MM. Uhrich, Vaganay, Mme Varenne, MM. Vergiat, Vial, Vincendet, Mme Vuillien.

Absents excusés : Mmes Bouzerda (pouvoir à M. Brumm), Laurent (pouvoir à M. Butin), Cardona (pouvoir à M. Vergiat), M. Bernard (pouvoir à M. Sannino), Mmes Beautemps (pouvoir à M. Quiniou), Berra (pouvoir à Mme Crespy), MM. Blache (pouvoir à M. Rantonnet), Casola, Collomb (pouvoir à M. Kimelfeld), Gouverneyre (pouvoir à M. Colin), Lavache (pouvoir à M. Geourjon), Mme Leclerc (pouvoir à M. Fromain), M. Passi, Mme Piantoni (pouvoir à Mme Hobert), M. Rudigoz (pouvoir à Mme Panassier).

Absents non excusés : MM. Aggoun, Boudot.

Conseil du 15 décembre 2017**Délibération n° 2017-2444**

commission principale : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

objet : **Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2017**

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

Le Conseil,

Vu le rapport du 23 novembre 2017, par lequel monsieur le Président expose ce qui suit :

I - Propos introductifs

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce principe a également été précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Celle-ci dispose, en effet, que chaque année, est présenté devant les comités techniques, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant, notamment, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle (article 51). Le rapport de situation comparée métropolitain (RSC), sur les données 2016, a été présenté en séance commune CT/CHSCT de la Métropole de Lyon le 29 juin 2017.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il comporte un ensemble de 15 mesures. La première d'entre elles rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises (loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Son objectif est d'assurer l'égalité professionnelle en réduisant les inégalités. Ce rapport est inséré au bilan social et présenté devant les comités techniques dans les 3 fonctions publiques. En outre, la circulaire du ministère de la fonction publique du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique expose la nécessité de donner un nouvel élan au protocole d'accord du 8 mars 2013, à travers sa pleine application, en renforçant le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle et en élaborant et mettant en oeuvre des plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médicaux-sociaux.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été publiée au journal officiel le 5 août 2014. Son article 61 ajoute deux nouveaux articles au code général des collectivités territoriales (CGCT). Ces articles disposent qu'il appartient aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions, applicables aux Communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ainsi qu'aux Conseils départementaux, sont également applicables à la Métropole en application de l'article L 3611-3 du CGCT.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales, précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité. Il comporte un bilan des actions de conception, mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques et présente, notamment, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Ce décret s'applique aux budgets présentés par les collectivités à compter du 1er janvier 2016.

La circulaire interministérielle DGCS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 28 février 2017 relative à "la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants" accompagne la mise en œuvre du rapport pour les collectivités et EPCI concernés.

II - Contexte et enjeux à la Métropole : la nécessité de structurer une démarche globale d'égalité entre les femmes et les hommes

Parmi les nombreux chantiers impulsés par la collectivité, la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes occupe une place particulière. Si des obligations réglementaires s'imposent à la Métropole en la matière comme à toute autre collectivité, la Métropole a néanmoins souhaité dès sa création s'engager contre toute forme de discriminations. Elle reste attentive à faire vivre des collectifs de travail ouverts à la diversité, à travers l'accueil et l'acceptation du handicap, la liberté de conscience et de religion dans le respect du principe de laïcité, et une mixité intergénérationnelle notamment. Cette diversité de profils et de points de vue est une richesse qui s'avère nécessaire pour délivrer aux usagers un service public de qualité.

En 2017, la Métropole a posé les bases d'une démarche globale, pilotée par la direction des ressources humaines mais qui est nécessairement l'affaire de toutes les directions et de tous les agents.

Le rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation, est structuré de la façon suivante :

- il dresse un état des lieux des indicateurs sur l'égalité femmes / hommes en matière de ressources humaines (source : bilan social 2016),
- il propose un recensement des actions entreprises dans les directions métropolitaines depuis la création de la Métropole en matière de ressources humaines et en matière de politiques publiques,
- il esquisse des orientations pluriannuelles en matière de ressources humaines et en matière de politiques publiques, à partir des projets et des propositions des directions,
- il sera complété en 2018 par un plan d'actions opérationnelles, élaboré avec les organisations syndicales, et qui fera l'objet, par la suite, d'évaluations régulières.

III - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Métropole de Lyon : état des lieux en matière de ressources humaines

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présente les indicateurs statistiques, contenus dans le bilan social 2016 de la collectivité, qui permettent de prendre la mesure des disparités éventuelles qui existent entre femmes et hommes, en matière de ressources humaines dans les champs suivants :

- conditions générales d'emploi,
- carrière et développement des compétences,
- rémunérations,
- conditions de travail et articulation des temps de vie.

Les principaux enseignements du rapport de situation comparée 2016, pour la plupart identiques à ceux de 2015, sont les suivants :

Au 31 décembre 2016, parmi 8 407 agents sur emplois permanents en activité que comptent la collectivité, 4 038 femmes et 4 369 hommes sont recensés, soit un taux de féminisation de 48,03 %. Apparaissent néanmoins d'importants contrastes au sein des catégories, filières d'appartenance ou métiers, notamment :

- une surreprésentation des femmes en catégorie A (69,77 % de l'effectif) ainsi qu'en catégorie B (71,45 %). Elles ne représentent que 32,77 % des effectifs en catégorie C,

- les filières les plus féminisées sont la filière administrative (84,43 % de femmes), la filière médico-sociale (91,41 %) et la filière culturelle (67,44 %). Si la filière technique regroupe le plus grand nombre d'agents (57,70 % de l'effectif total), elle rassemble également le plus grand nombre d'hommes (80,32 % d'hommes).

Cette répartition très genrée, non spécifique à la collectivité, repose sur des métiers territoriaux fortement influencés par des facteurs culturels et sociologiques.

Les données en matière d'avancement de grade et de promotion interne présentent une certaine variabilité par rapport à 2015 et doivent être interprétées au regard du statut particulier de chaque cadre d'emplois et de la fréquence bi-annuelle des concours et examens organisés par les centres de gestion. 8,48 % des femmes titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2016 contre 11,69 % des hommes tandis qu'en 2015, les avancements ont bénéficié à 11,78 % des femmes contre 9,92 % des hommes.

Si la comparaison au global des rémunérations des hommes et des femmes demeure équilibrée, la rémunération des femmes en 2016 est de 10 % à 15 % inférieure à celle des hommes lorsqu'elle est analysée par filière et catégorie d'appartenance. Ces écarts tiennent aux caractéristiques individuelles des agents (âge, ancienneté, situation familiale, etc.), aux emplois occupés (emploi, filière d'appartenance) ainsi qu'au volume d'agents représentés sur ces emplois.

Parmi d'autres constats largement répandus, les titulaires comptent dans la collectivité 47,02 % de femmes et les agents contractuels 63 %. Les femmes représentent également la quasi-totalité de l'effectif à temps partiel (91,40 %).

À défaut de discriminations, les données du rapport de situation comparée révèlent ainsi des disparités qui s'expliquent en majeure partie par des facteurs structurels et socio-culturels. Elles mettent néanmoins en lumière le besoin d'analyser plus précisément les situations pour prendre la mesure du chantier de promotion de l'égalité femmes/hommes, et identifier les leviers d'actions à mettre en œuvre en matière de ressources humaines.

IV - La Métropole se mobilise progressivement depuis 2015

L'état des lieux dressé annuellement par le rapport de situation comparée a été complété en 2017 par un recensement de l'ensemble des initiatives de promotion de l'égalité femmes/hommes portées par les directions de la Métropole. En effet, afin de bâtir une démarche globale, cohérente et ambitieuse, l'ensemble des directions de la Métropole ont été sollicitées au premier semestre 2017 pour recenser les initiatives existantes en la matière.

42 directions ont ainsi renseigné le questionnaire, tant sur le plan des actions déjà engagées que pour des actions envisageables dans un futur proche afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par la richesse de ses enseignements, l'enquête menée auprès des directions en 2017 a permis de rassembler la matière envisager l'adoption d'un plan d'actions pluriannuel, qui aura vocation à mobiliser l'ensemble des directions de la collectivité.

Ce travail de recensement a permis de faire ressortir les enseignements suivants :

Le taux de réponse significatif des directions (plus de 85 % de questionnaires retournés complétés) est plutôt encourageant et montre la sensibilisation des équipes à cet enjeu.

Un nombre conséquent d'initiatives, notamment en matière de politiques publiques, sont d'ores et déjà portées par les directions métropolitaines : elles sont souvent le fruit d'une histoire, d'un besoin spécifique ou de la sensibilité d'une équipe.

Il apparaît aujourd'hui nécessaire de coordonner ces initiatives isolées à travers une démarche plus structurée, qui réponde à des orientations et des objectifs identifiés, pour mobiliser l'ensemble des agents et les acteurs du territoire.

V - L'adoption d'orientations pluriannuelles pour agir dans ses politiques RH et ses politiques publiques

Le rapport 2017 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes propose donc de structurer la démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Métropole en 3 niveaux :

- les axes (exemple : la Métropole s'engage à développer une culture de l'égalité femmes/hommes ; elle s'engage à promouvoir l'égalité femmes/hommes dans ses politiques RH; comme dans ses politiques publiques),
- les orientations pluriannuelles (ex: structurer, piloter et observer l'égalité femmes/hommes),
- les actions (exemple: formaliser l'engagement politique de la collectivité). Celles-ci seront enrichies et travaillées en 2018 dans le cadre de l'élaboration du plan d'actions 2018-2020 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu ledit dossier ;

Où l'avis de sa commission finances, institutions, ressources et organisation territoriale ;

Où l'intervention de monsieur le rapporteur précisant que :

. Dans le 3° paragraphe de la section **III - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Métropole de Lyon : état des lieux en matière de ressources humaines**, il convient de lire :

"- alors que les femmes sont plus nombreuses que les hommes en catégorie A (69,77 % de l'effectif) et en catégorie B (71,45 %), elles sont moins représentées parmi les agents de catégorie C (32,77 % des effectifs),"

au lieu de

"- une surreprésentation des femmes en catégorie A (69,77 % de l'effectif) ainsi qu'en catégorie B (71,45 %). Elles ne représentent que 32,77 % des effectifs en catégorie C ;"

DELIBERE

1° - Approuve les modifications proposées par monsieur le rapporteur.

2° - Prend acte des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017 et notamment des axes de travail et des orientations qu'il précise.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Reçu au contrôle de légalité le : 18 décembre 2017.