Vienne Condrieu Agglomération

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les Communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitants, les Départements et les Régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget (ou débat d'orientation budgétaire).

Le contenu de ce rapport a été précisé par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 : le rapport comporte à fois une partie sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer l'égalité femmes hommes.

Ce rapport est étroitement lié au plan pluriannuel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes qui est obligatoire depuis 2020 pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants. Ce plan d'actions, issu de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, s'impose aux employeurs sous peine de pénalité financière.

Ces 2 documents sont à la fois distincts et complémentaires :

- le présent rapport porte sur la situation des femmes sur le territoire ainsi que les politiques menées par Vienne Condrieu qui concourent à l'égalité entre les hommes et les femmes,

- le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle porte sur les mesures prises par la collectivité en matière de ressources humaines pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce plan comporte des mesures pour évaluer et traiter les écarts de rémunération, garantir l'égal accès des femmes et des hommes dans les avancements, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et prévenir et traiter les discriminations. Il a été établi par l'autorité territoriale en mars 2021 pour la période 2021-2023.

1. Place des femmes sur le territoire de Vienne Condrieu Agglomération (source recensement INSEE - données de 2020)

Les données INSEE les plus récentes datent de 2020 (publiées en 2023).

Les tendances observées les années précédentes se confirment. Toutefois, on observe une légère évolution dans la répartition hommes / femmes de certains indicateurs.

Taux d'activité par sexe de la population âgée de 15 à 64 ans (source INSEE- ensemble du territoire)

	Population de 15 à 64 ans	*Actifs*
Femmes	28 324	20 781 soit 73.4% des femmes
Hommes	28 149	22 431 soit 79.7% des hommes

Le taux d'activité est plus important chez les hommes que chez les femmes, le taux d'activité étant de 76.5% pour l'ensemble de la population de Vienne Condrieu Agglomération âgée de 15 à 64 ans. Par rapport à 2019, les taux d'activité sont en augmentation tant chez les hommes que les femmes.

Taux de chômage par sexe des 15-64 ans (source INSEE)

	Taux de chômage
Taux de chômage global	9.5%

Le taux de chômage global est en baisse sur le territoire soit 9.5% en 2020 contre 10.1% en 2019.

L'INSEE ne fournit plus la répartition du taux de chômage par sexe pour le territoire de l'agglo. Toutefois, les années précédentes, lorsque cette donnée était fournie, on observait que le taux de chômage était plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Temps partiels des salariés de 15-64 ans (source INSEE)

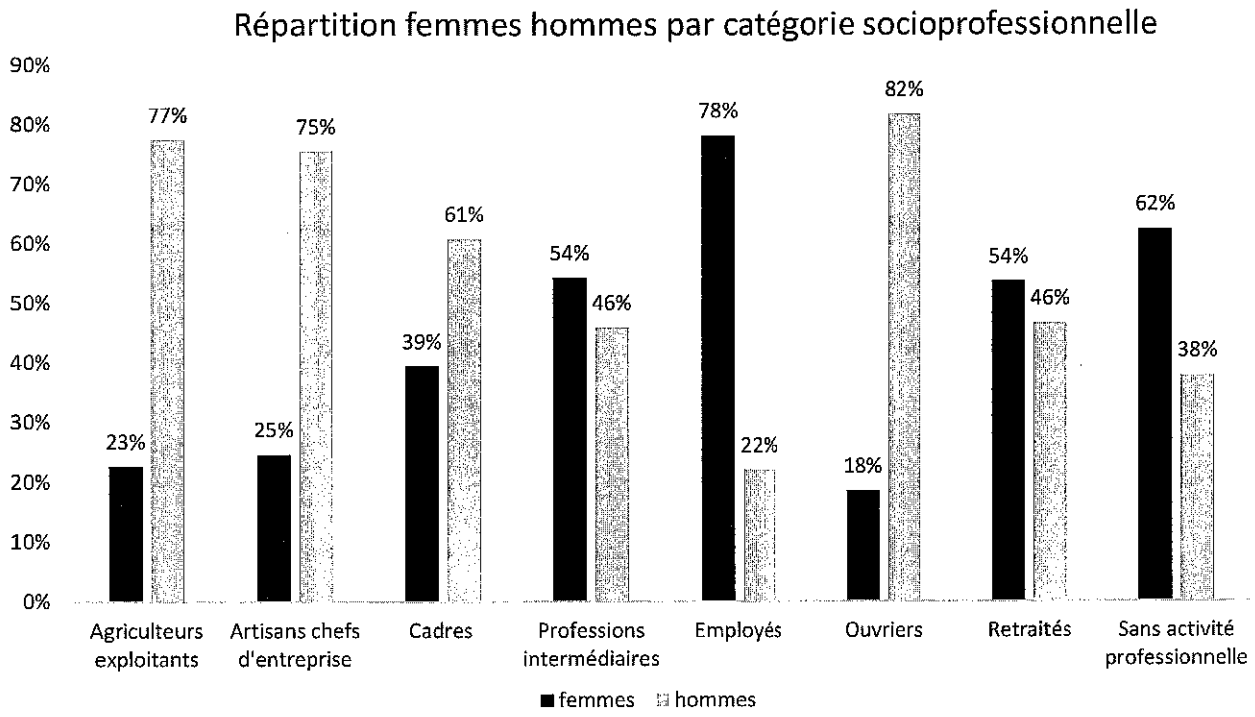
Un peu plus d'un quart des femmes salariées sont à temps partiel contre 6% des hommes. Cette proportion est stable depuis plusieurs années. Il y a cependant une baisse des temps partiels féminins constatée tous les ans (28.8 % en 2019).

	% Temps partiel des salariés
Femmes	27.1%
Hommes	6.3%

Population de 15 ans ou plus par sexe et catégorie socioprofessionnelle (source INSEE)

Catégorie socio professionnelle	*Hommes*	*Femmes*	*TOTAL*
Agriculteurs exploitants	404	118	522
Artisans commerçants chefs d'entreprise	2 292	747	3 039
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 303	2 788	7 091
Professions intermédiaires	5 905	6 989	12 894
Employés	2 335	8 326	10 661
Ouvriers	7 338	1 655	8 993
Retraités	9 359	10 770	20 129
Sans activité professionnelle	4 216	6 966	11 182
TOTAL	36 152	38 359	74 511

Les femmes sont majoritaires dans les catégories socio professionnelles suivantes : les professions dites intermédiaires, les employés, les retraités et les personnes sans activité.
Elles ne représentent qu'une minorité des cadres (39%), ce qui explique une partie des écarts de salaires femmes/hommes.



En pourcentage, la répartition femmes hommes par catégorie socio professionnelle est stable depuis plusieurs années consécutives.

Emplois selon le secteur d'activité (source INSEE)

	Nombre d'emplois	*Dont % Femmes*
Ensemble des secteurs d'activité	33 301	49.8%
Agriculture	779	24.8%
Industrie	4 494	31.6%
Construction	2 805	11.1%
Commerces, transports, services divers	14 339	45.4%
Administration publique, enseignement santé action sociale	10 884	75%

Lecture : parmi les 779 emplois dans l'agriculture, 24.8% sont occupés par des femmes.

Les tendances observées les années précédentes se confirment : les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs des administrations, de l'enseignement, la santé et le social alors qu'elles ne représentent en moyenne que plus ou moins 30% des emplois dans les secteurs de l'agriculture,

l'industrie et 11% dans le secteur de la construction, d'où l'intérêt de lutter contre les stéréotypes et promouvoir la mixité des filières. Les chiffres sont stables et quasiment identiques à 2018 et 2019.

Familles monoparentales (source INSEE)

	Femmes seules avec enfant	*Hommes seuls avec enfant*	*TOTAL*
Nombre de familles monoparentales	2 942 soit 80%	716 soit 20%	3 658 familles

Les familles monoparentales du territoire de Vienne Condrieu Agglomération restent en grande majorité constituées de femmes. Si le nombre de familles monoparentales augmente, la répartition entre les hommes et les femmes reste quasiment identique d'une année sur l'autre.

Ecarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et les entreprises publiques (source INSEE)

Sur le plan national, les écarts de salaires entre femmes et hommes s'expliquent par :

- Le temps de travail moindre : les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel que les hommes (les chiffres moyens horaires ou en équivalents temps plein corrigent cette variable).
- Le type de métiers : les femmes occupent des métiers moins qualifiés et donc moins rémunérés.

Cependant à profession et temps de travail équivalent, il demeure un écart de salaire inexpliqué de l'ordre de 5.3 % selon les dernières études (source étude INSEE 2020).

Au niveau du territoire de Vienne Condrieu Agglomération, le salaire net horaire moyen selon l'âge est le suivant (source INSEE) :

	Ensemble	*Femmes*	*Hommes*	*Ecart de salaire*
De 18 à 25 ans	11.1€	10.7€	11.5€	- 7%
De 26 à 50 ans	16.2€	15€	17.1€	-12%
Plus de 50 ans	19.1€	16.3€	21.1€	-23%

Les écarts de salaires femmes /hommes se réduisent légèrement depuis les années précédentes et ce depuis plusieurs années consécutives. Contrairement à l'année dernière, cette réduction des écarts concerne toutes les tranches d'âge.

Il est à noter que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes se renforce avec l'âge soit un écart de -23% pour les femmes de plus de 50 ans.

L'écart constaté concerne toutes les catégories d'emploi (cadres ou non cadres) soit -15.1% d'écart de salaire global. Chez les cadres, les femmes cadres gagnent en moyenne 14% de moins que leurs homologues hommes. Ces données INSEE concernent le secteur privé et les entreprises publiques hors agriculture du territoire de l'agglo.

Ecarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique (source DGAFP)

Dans l'ensemble de la Fonction Publique, au niveau national, le salaire net moyen mensuel en équivalent temps plein est de 2 205€ pour les femmes contre 2 524€ pour les hommes soit -12.6% (source DGAFP- rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique- édition 2021).

Toutefois l'écart de salaire est moins important dans la Fonction Publique Territoriale puisqu'il est de - 8.4% (le salaire net moyen dans la FPT étant quant à lui de 1 993€).

Ces écarts de rémunération s'expliquent notamment par le type d'emploi occupé et les difficultés d'accès aux emplois de direction. En effet, les femmes accèdent moins aux postes d'encadrement supérieur que les hommes : par exemple, le taux de féminisation des administrateurs territoriaux est de 39.9% contre 63.7% pour l'ensemble des agents de catégorie A de la filière administrative. Pour la filière technique, le taux de féminisation des ingénieurs en chef est de 33.7% contre 41.7% pour l'ensemble des agents de catégorie A de cette filière.

Les femmes ne sont que 35% dans le 1 % des agents les mieux rémunérés, alors qu'elles représentent 64% des agents de la Fonction Publique (source DGAFP- rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique- édition 2021).

2. Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de Vienne Condrieu Agglomération

En matière d'égalité femmes hommes, Vienne Condrieu Agglomération fait mieux que la moyenne des collectivités notamment sur la place occupée par les femmes au niveau de l'encadrement :

- Au niveau des directeurs et Directeurs Généraux : 11 femmes et 9 hommes (au 31/12/2022)
- Au niveau des chefs de service : 23 femmes et 9 hommes.

Cependant, le degré de mixité est fortement impacté par la nature des compétences gérées en direct par Vienne Condrieu Agglomération. Ainsi, les services petite enfance, gestion des déchets et eau assainissement occupent une majeure partie de l'effectif. Or la petite enfance est à dominante féminine et la gestion des déchets et l'eau / l'assainissement est à dominante masculine.

Vienne Condrieu Agglomération ne fait pas d'action ciblée en matière d'égalité femmes / hommes dans les politiques Ressources humaines. La Direction des Ressources Humaines veille à garantir une égalité de traitement dans les rémunérations, le recrutement, l'accès à la formation et dans le déroulement de carrière des agents. De plus, Vienne Condrieu Agglomération n'a pas de prise sur des demandes et des choix individuels tels que les demandes de temps partiels et des demandes de congé parental.

Répartition des femmes et des hommes dans les instances politiques

La proportion de femmes élues à Vienne Condrieu Agglomération se situe dans la moyenne nationale (soit 35.3% pour Vienne Condrieu).

Concernant la répartition des vices- présidences, si le précédent mandat respectait la quasi égalité entre les femmes et les hommes, la place actuelle des femmes est en recul car elle résulte des élections locales (au niveau des mairies) et du mécanisme de fléchage des élus municipaux. La gouvernance de Vienne Condrieu Agglomération repose sur la volonté d'associer tous les maires au Bureau

Communautaire. Tous les membres du Bureau ont ainsi une délégation dans un des domaines de compétences de l'agglo.

Vienne Condrieu Agglomération n'a pas non plus de prise sur les élections municipales, une plus forte proportion de femmes maires entrainerait alors une plus grande représentation des femmes à l'agglo.

Toutefois, la 1ère vice-présidente est une femme (tout comme lors du précédent mandat). Les délégations des femmes sont étendues et ne sont pas limitées aux domaines de la petite enfance, de la famille et du social : des délégations telles que l'administration générale, le développement économique et les équipements sportifs sont confiées aux femmes.

	Femmes	*Hommes*	*TOTAL*
Vices présidences	4	11	15 VP

En revanche, les femmes ne représentent que 16% des membres du bureau, ce qui est la conséquence du choix d'un bureau composé d'un représentant par commune, en grande majorité le maire :

Composition du bureau	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Membres du bureau	5	27	32

Répartition des femmes et des hommes dans l'encadrement supérieur (données au 31/12/2022)

Niveau de responsabilité	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Fonctions de directeur	11	9	20 agents

Depuis plusieurs années, on observe un équilibre au niveau des personnes occupant des postes de direction au sein de Vienne Condrieu Agglomération. En 2022, l'agglo compte plus de femmes directeurs que d'hommes.

Répartition des femmes et des hommes au sein de la Direction Générale : les emplois fonctionnels (données au 31/12/2022)

L'Agglo compte au tableau des effectifs, 4 emplois fonctionnels, soit 1 poste de Directeur Général des Services (DGS), 2 postes de Directeurs Généraux Adjoints et 1 poste de Directeur Général des Services Techniques (DGST).

En tant qu'Etablissement Public de Coopération Intercommunale de plus de 40 000 habitants, la communauté d'agglomération est concernée par les dispositions du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 (modifié en 2019) relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la Fonction Publique. Ce texte prévoit que les nominations dans les emplois fonctionnels de direction doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe (au-delà d'un certain seuil de nombre de nominations successives) sous peine de pénalité financière.

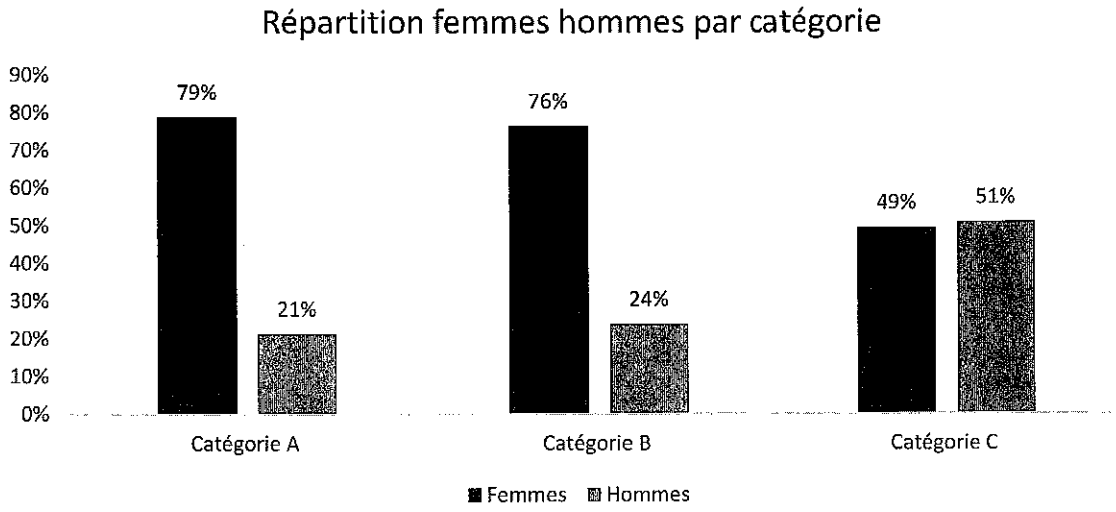
Au 31/12/2022, les 4 emplois fonctionnels sont répartis comme suit :

- 1 femme (DGST)
- 3 hommes (DGS - DGA).

En 2023, une femme a été nommée au poste de DGS, ainsi la parité hommes femmes est strictement respectée au sein de la Direction Générale.

Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique (source tableau des effectifs au 31/12/2022)

Catégorie statutaire	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
A	78	21	99 agents
B	103	32	135 agents
C	105	108	213 agents
TOTAL	286 femmes	161 hommes	447 agents



64% des agents de Vienne Condrieu Agglomération sont des femmes. Ce chiffre est stable depuis l'année dernière. Ce taux correspond à la proportion des femmes au niveau national, pour l'ensemble de la Fonction Publique.

Fin 2022, les femmes représentent 79% des cadres A de Vienne Condrieu Agglomération : cette surreprésentation des femmes vient du passage des Educateurs de Jeunes Enfants en catégorie A (soit 33 agents femmes). Au niveau des fonctions des autres cadres A, les femmes occupent aussi des postes de cadre sur des secteurs techniques (ex environnement et transports).

Les femmes représentent 76% des agents de catégorie B (contre 48% en 2021). Cette augmentation résulte du passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture au 1er janvier 2022 (soit 71 auxiliaires de puériculture).

Indépendamment des catégories hiérarchiques, plusieurs services sont non mixtes en 2022 :

- les postes de terrain de la collecte des déchets et des déchetteries : effectif masculin à 100%
- la Petite Enfance : effectif féminin à 100%
- la Direction des Ressources Humaines : effectif féminin à 100%

Cette non mixité ne résulte pas d'un choix de la collectivité mais d'un nombre faible voire nul de candidats ou de candidates sur certains métiers. (exemple : absence de candidatures de femmes pour la collecte des déchets, faible nombre de candidatures d'hommes en petite enfance).

Répartition des femmes et des hommes au sein du Comité technique et Comité Hygiène et Sécurité – collège des représentants du personnel (données au 31/12/2022)

Instance	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Comité technique	2	1	3 membres titulaires
Comité hygiène sécurité	2	2	4 membres titulaires

Suite au départ en retraite d'un agent, un siège est vacant au sein du Comité Technique.

La répartition entre les sexes ne résulte pas d'une volonté de Vienne Condrieu Agglomération mais dépend des organisations syndicales et de règles de représentation découlant des élections professionnelles.

Les chiffres concernant 2022, ils n'intègrent pas les nouvelles instances installées en 2023 suite aux élections professionnelles, à savoir le Comité Social Territorial et sa formation spécialisée.

Répartition des recrutements (données au 31/12/2022)

	Femmes	*Hommes*	*TOTAL*
Recrutements	47	19	66 agents

En 2022, 66 agents ont été recrutés (incluant aussi les recrutements internes), les femmes représentant 71% de ces recrutements. Cela est dû aux 31 recrutements intervenus dans le secteur de la petite enfance.

Les annonces de recrutement veillent à être rédigées de façon à éviter les stéréotypes et mentionnent systématiquement les 2 sexes (homme / femme).

La mixité des jurys est encouragée mais n'est pas toujours possible au sein de Vienne Condrieu Agglomération, notamment pour les recrutements de la petite enfance. En effet, la Direction de la Petite Enfance et la Direction des Ressources Humaines sont exclusivement féminines.

Répartition des femmes et des hommes dans les avancements de grade (données au 31/12/2022)

Avancements de grade	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Catégorie A	6	0	6 agents
Catégorie B	3	6	9 agents
Catégorie C	6	12	18 agents
TOTAL	15 femmes	18 hommes	33 agents

En 2022, 45 % des avancements de grade concernent des femmes (contre 65% en 2021 et 56% en 2020).

Ces données sont très variables selon les années car elles dépendent de la carrière des agents et des filières concernées.

En catégorie A, les femmes sont majoritaires en 2022 car les avancements de grade concernaient la filière médico-sociale qui est féminine.

En catégorie C, les hommes sont majoritaires car ces avancements de grade concernaient cette année la filière technique qui est plutôt masculine.

Répartition des femmes et des hommes dans les promotions internes (données au 31/12/2022)

Promotion interne	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Catégorie A	0	0	aucun agent
Catégorie B	1	0	1 agent
Catégorie C	0	2	2 agents
TOTAL	1 femme	2 hommes	3 agents

Concernant les promotions internes, les données sont peu représentatives compte tenu du faible nombre de personnes retenues sur les listes d'aptitudes établies par le Centre de Gestion de l'Isère. Ces chiffres doivent être analysés sur plusieurs années consécutives. A titre de comparaison, la répartition hommes femmes est identique à 2021.

Il est à noter que l'agglo avait proposé initialement 13 personnes à la promotion interne soit 8 femmes et 5 hommes.

Répartition des femmes et des hommes par temps de travail : les agents à temps non complet (données au 31/12/2022)

Cadre d'emplois	*Femmes*	*Hommes*
Attaché	1	0
Adjoint administratif	2	1
Adjoint technique	1	1
Auxiliaire de puériculture	1	0
Agent social	1	0
Adjoint d'animation	2	0
TOTAL	8 agents	2 agents

L'agglo compte peu d'agents à temps non complet (soit 2% des effectifs).

Comme les années précédentes, les agents à temps non complet sont en majorité des femmes car les filières concernées sont des filières où les femmes sont les plus présentes. Les agents de la filière technique à temps non complet sont des agents d'entretien et des agents de la petite enfance.

Répartition des femmes et des hommes par temps de travail : les agents à temps partiel (données au 31/12/2022)

Le temps partiel fait suite à une demande de l'agent de réduire son temps de travail, contrairement au temps non complet qui est décidé par l'employeur lors de la création du poste. Le temps partiel peut être de droit ou sur autorisation.

Vienne Condrieu Agglomération accorde de façon souple les temps partiels sur autorisation, sous réserve que le fonctionnement du service ne s'en trouve pas perturbé, afin de permettre aux agents de concilier vie professionnelle et personnelle.

Temps partiel	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Nombre	49	1	50 agents

Comme l'an dernier, 98% des agents à temps partiel sont des femmes.

Congés parentaux par sexe (données au 31/12/2022)

Congé parental	*Femmes*	*Hommes*	*TOTAL*
Nombre	10	0	10 agents

Au niveau local comme national, les congés parentaux sont pris quasi exclusivement par des femmes.

Le nombre de congés parentaux pris par les agents de l'agglo est en augmentation depuis 2 ans mais ne concerne que des femmes. Toutefois, les années précédentes, quelques hommes ont sollicité un congé parental.

Autorisations spéciales d'absence pour enfants malades par sexe (données au 31/12/2022)

	Nombre de jours pris par les femmes	*Nombre de jours pris par les hommes*	*TOTAL*
Nombre de jours enfants malades	211 jours soit 76 %	67 jours soit 24%	278 jours

Alors que les femmes représentent environ 64 % des effectifs, elles sont sur représentées dans les jours d'absences pour enfants malades (soit 76% des jours d'absences).

Congé paternité (données au 31/12/2022)

La durée du congé paternité a été allongée de 11 à 25 jours en juillet 2021. Cette réforme permet aux pères d'avoir davantage de temps auprès de leur enfant et à lutter contre les inégalités femmes-hommes.

7 agents de Vienne Condrieu Agglomération ont bénéficié de ce congé paternité en 2022.

3. Egalité femmes / hommes dans les politiques publiques menées par Vienne Condrieu Agglomération (données au 31/12/2022)

Les politiques publiques menées par Vienne Condrieu Agglomération en matière d'égalité femmes / hommes dépendent de ses compétences (obligatoires ou facultatives) attribuées par la loi et de son champ d'intervention.

Ainsi, l'agglo contribue de façon transversale à l'égalité femmes hommes dans de nombreux domaines (et non via des actions spécifiques aux femmes).

Petite enfance

Grâce à ses 16 établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) Vienne Condrieu Agglomération veille à permettre aux femmes notamment de concilier vie familiale et vie professionnelle (donc l'égalité femmes/hommes face au travail...) en ayant un nombre d'établissements et une politique d'horaires d'accueil permettant cette conciliation. Un service spécifique sur les horaires atypiques permet également un mode d'accueil à domicile.

La Direction Petite enfance veille à un équilibre d'accueil entre filles et garçons dans les structures de la petite enfance via le règlement d'attribution des places en crèche.

Les activités proposées dans les EAJE et Relais Petite Enfance s'adressent indifféremment aux filles et aux garçons en dehors de tout stéréotype. Les professionnelles Petite Enfance ont une approche non genrée dans les jeux et activités proposées. Les 9 Relais Petite Enfance relayent cette approche auprès des assistantes maternelles du territoire.

Equipements sportifs

Depuis 2019, le stade nautique de Saint Romain en Gal porte le nom d'une femme, pionnière du handisport, Françoise Clavery-Bouysson. Au-delà de l'hommage à cette figure locale Viennoise, ce nouveau nom contribue à rendre visibles les femmes dans l'espace ou les équipements publics via leur dénomination.

A noter que le stade nautique a ouvert le 10 septembre 2023, après 3 années de travaux et que l'équipe présente sur le site se compose comme suit : 7 femmes et 6 hommes. Il y a eu ainsi 8 recrutements en 2023 (y compris les mobilités internes).

Relais Oxyjeunes

Le Relais Oxyjeunes est un espace d'écoute gratuit et confidentiel à destination des 12-25 ans et/ou des parents ainsi que des professionnels.

En 2022, 130 jeunes ont été accueillis, une majorité de filles se rendent au Relais Oxyjeunes:

- 47 garçons soit 36%
- 83 filles soit 64%

9 mamans d'adolescents ont été également accompagnées.

Le Relais Oxyjeunes, dispositif de prévention des conduites à risque, anime aussi à la demande des partenaires (collèges, lycées, mission locale...), des temps collectifs de paroles et d'échanges à destination des jeunes, des parents et des professionnels :

- Ateliers bien-être/mal-être (lycées) : ces actions permettent d'aller vers les jeunes filles ou garçons et ne sont pas spécifiques aux jeunes filles. Ces séances permettent aux jeunes de se dévoiler un peu en choisissant une photo qui représente le bien-être et une autre photo représentant le mal-être.

- Séances en éducation à la sexualité (collège, niveau 4ème) : Les jeunes ont aujourd'hui à se situer parmi un ensemble de messages liés à la sexualité souvent contradictoires, confus, et parfois même violents. Ces séances permettent de créer un temps et un espace de paroles autour de ces nombreuses questions qui en découlent en termes d'image de soi, de rapport à l'autre, de relations entre garçons et filles, de règles de vie. Ces interventions au sein des collèges sont menées en binôme, en demi-classe en séparant les filles des garçons. Ces séances peuvent contribuer, indirectement, à une maitrise de leur sexualité par les jeunes filles et lutter contre certaines violences.

Ainsi, en 2022, 526 jeunes ont été rencontrés lors d'une action collective.

Par ailleurs, 65 enfants de 9-10 ans ont bénéficié de l'action des Ateliers Droits et Devoirs (ADD).

Insertion Emploi

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) porté par Vienne Condrieu Agglomération bénéficie des fonds européens : or tous les projets cofinancés par l'Europe doivent prendre en compte le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur réalisation.

L'égalité est prise en compte de manière transversale c'est-à-dire qu'elle ne fait pas l'objet d'une action spécifique mais est intégrée sur l'ensemble de la programmation des PLIE.

	Femmes	*Hommes*	*TOTAL*
Personnes accompagnées	246 soit 64%	139 soit 36%	385 personnes

Les sorties positives des personnes accompagnées par le PLIE, sur des emplois pérennes de plus de 6 mois, sont essentiellement le fait des femmes à 78%.

L'agglomération développe la clause d'insertion dans les marchés publics pour insérer des publics en difficulté. La place des femmes bénéficiaires des clauses d'insertion est liée aux types de marchés (travaux ou services) et aux métiers présents dans ces marchés (ex métiers du bâtiment pour lesquels il y a peu de femmes / métiers du nettoyage fortement féminisés).

	Femmes	*Hommes*	*TOTAL*
Bénéficiaires de clauses d'insertion	26 soit 18%	118 soit 82%	144 bénéficiaires

Politique de la ville

Un contrat de ville a été signé par ex ViennAgglo pour la période 2015-2020. L'égalité femmes/hommes constitue un axe transversal de ce contrat. Ce contrat a été prolongé jusqu'en 2022 par un protocole d'engagements réciproques et renforcés.

De plus, le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de Délinquance (CISPD) de Vienne Condrieu Agglomération prévoit dans sa stratégie un axe consacré à la prévention des violences faites aux femmes.

En effet, pour la période 2022-2024, la stratégie territoriale de prévention de la délinquance de l'Agglo développe un axe spécifique consacré à la Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes. Ce programme prolonge et amplifie les dispositifs mis en œuvre par le précédent plan national qui ont permis le développement des bureaux d'aide aux victimes, de permanences d'aide aux victimes, la multiplication du nombre des intervenants sociaux dans les commissariats de police et les brigades de gendarmerie, les psychologues en commissariat et des référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple.

Le CISPD du 8 janvier 2019 a décidé de mettre en place un poste d'intervenant social au commissariat de police de Vienne/Pont Evêque et dans les brigades de gendarmerie de Vienne, Ampuis et Chasse-sur-Rhône. Ce poste, porté par France victimes 38-APRESS, est financé par Vienne Condrieu Agglomération et les 30 communes membres. Ce poste a été reconduit pour une durée de 3 ans (2023-2025).

Dans le domaine des violences faites aux femmes, il est nécessaire d'améliorer le premier accueil et de renforcer la protection des femmes en définissant mieux les conditions d'intervention des acteurs.

En 2022, 467 nouvelles victimes ont été reçues par une Intervenante Sociale en Commissariat et Gendarmerie (soit 9 nouvelles victimes par semaine/ soit 56% de plus qu'en 2021). Cela a donné lieu à 741 entretiens (soit plus de 14 par semaine / soit 29% de plus qu'en 2021). Le dispositif a été renouvelé en 2023.

Dans le domaine de l'aide aux victimes, un état des lieux de l'ensemble des dispositifs d'aide aux victimes existants est nécessaire pour améliorer la lisibilité, l'accessibilité, la cohérence et la complémentarité des interventions.

C'est notamment dans ce cadre que l'agglomération verse tous les ans une subvention à une association d'aide aux victimes : France victimes 38-APRESS.

Le Programme de Réussite éducative

Le Programme de Réussite Educative s'inscrit dans la loi de Cohésion Sociale du 18 janvier 2005 et vise à « donner leur chance aux enfants et aux adolescents ne bénéficiant pas d'un environnement social, familial et culturel favorable à leur réussite. Il vise à accompagner, dès la petite enfance, des enfants et des adolescents présentant des signes de fragilité et des retards scolaires en cherchant à prendre en compte la globalité de leur environnement » .

Ainsi, la spécificité du dispositif est de prendre en compte les enfants dans leur globalité et leur environnement, notamment familial en travaillant les questions sociales, culturelles, éducatives, sanitaires, sportives au service d'un parcours individualisé de l'enfant. Pour ce faire, une équipe pluridisciplinaire est mobilisée de manière à proposer aux enfants et à leurs parents un parcours « sur-mesure ».

Pour l'année 2022 le PRE a accompagné 284 enfants et jeunes dont :

Filles	*Garçons*
112	172

Agence Economique

Les données du territoire montrent que les femmes sont minoritaires dans les secteurs de l'industrie et de l'agriculture.

Vienne Condrieu Agglomération participe activement, grâce à l'Agence Economique, à la semaine de l'industrie organisée du 21 au 27/11/2022. Cette semaine vise à faire découvrir les métiers de l'industrie via des visites d'entreprises, des campagnes de communication via les réseaux sociaux avec des films présentant les différents métiers. Un des autres objectifs de cette semaine est également la féminisation des métiers.

Concernant l'agriculture, l'agglo mène de nombreuses actions pour promouvoir l'agriculture du territoire et communiquer sur ses atouts (axe 4 de la stratégie agricole). Ces actions ne sont pas spécifiques aux femmes mais bénéficient aux femmes et peuvent contribuer à la féminisation des métiers.

CitésLab

Les femmes sont minoritaires au niveau des travailleurs indépendants.

Afin de faciliter la création d'entreprise, CitésLab propose depuis 2022 un accueil individualisé et gratuit aux habitants résidant sur l'une des 30 communes du territoire. À travers ce dispositif, l'Agglo accompagne les porteurs de projets potentiels, issus en priorité des Quartiers Politique de la Ville (QPV).

Il s'agit d'un dispositif labellisé Bpifrance, avec le soutien du Fonds Social Européen plus (FSE+) et de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT).

Ce dispositif n'est pas spécifique à la création d'entreprises par les femmes mais peut y contribuer. C'est ainsi qu'en 2022, les femmes représentent plus de 60% des personnes reçues. CitésLab ayant démarré en mai 2022, les chiffres seront affinés en 2023.

4. Le plan d'action

L'égalité femmes / hommes est prise en compte de manière transversale et non spécifique au sein des politiques de Vienne Condrieu Agglomération.

La partie « plan d'actions » a été déclinée dans le plan pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle issu de la loi de Transformation de la Fonction Publique.

Ce plan, élaboré pour la période 2021-2023 après avis du Comité Technique, comporte des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique et en matière d'avancement ;

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre via des fiches actions. Le plan plurinannuel est complémentaire du présent rapport.

D'ores et déjà, des actions prévues au plan sont réalisées ou en cours de réalisation :

- Introduire plus de mixité dans les emplois fonctionnels
- Veiller à la parité au niveau des postes de directeurs
- Mettre en place le télétravail (effectif au printemps 2022)
- Mettre en place le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes (mis en place en 2021).

Par ailleurs, des articles en lien avec le thème de l'égalité ont été publiés dans le journal interne In Agglo (article sur le nouveau congé paternité et article sur le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes).

Le plan pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle arrivant à échéance fin 2023, un point sera fait, d'une part sur la réalisation des actions proposées ainsi que d'autre part, sur le futur plan pluriannuel.

Pour effectuer ce bilan et élaborer le nouveau plan d'actions, Vienne Condrieu Agglomération a sollicité cet été l'équipe pédagogique du master « études sur le genre » à l'université de Lyon 2 et a proposé d'accueillir un ou deux stagiaires en 2024 afin d'aider à :

- tirer le bilan du plan d'actions 2021-2023,
- aider à construire le prochain plan d'actions,
- aider à l'élaboration d'indicateurs de suivi.

Ce futur plan devra intégrer les dispositions de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction Publique à savoir :

- augmentation du quota de primo nominations dans les emplois de direction avec un passage de 40% à 50% de personnes d'un même sexe, à compter de 2026 pour les EPCI,
- obligation d'avoir 40% de personnes de même sexe sur le nombre total d'emplois fonctionnels (c'est-à-dire le « stock ») au 1er janvier 2027,
- publication du nombre d'hommes et de femmes nommés sur ces emplois,
- création d'un index égalité à l'instar du secteur privé, à compter du 30/09/2024.