

**CONSEIL COMMUNAUTAIRE**  
**Séance du 18 décembre 2018**

**Date de la convocation : 11/12/2018**  
**Nombre de conseillers en exercice : 51**

**Etaient Présents :**

M. Thierry KOVACS, Président  
M. Frédéric BELMONTE, M. Manuel BELMONTE, M. Claude BOSIO, M. Lucien BRUYAS, M. Bernard CATELON, Mme Michèle CEDRIN, M. Christophe CHARLES, M. Pascal CHAUMARTIN, M. Alain CLERC, Mme Thérèse COROMPT, M. Jean-Yves CURTAUD, Mme Alexandra DERUAZ-PEPIN, Mme Michèle DESESTRET-FOURNET, Mme Claire EL BOUKILI-MALLEIN, Mme Martine FAÏTA, M. Pascal GERIN, Mme Lucette GIRARDON-TOURNIER, Mme Annick GUICHARD, M. Christian JANIN, Mme Marie-Pierre JAUD-SONNERAT, Mme Christiane JURY, M. Sylvain LAIGNEL, M. Gérard LAMBERT, Mme Laurence LEMAITRE, M. Bernard LINAGE, M. Guy MARTINET, M. Jean-François MERLE, Mme Marielle MOREL, Mme Virginie OSTOJIC, M. René PASINI, Mme Claudine PERROT-BERTON, M. Stéphane PLANTIER, M. Isidore POLO, M. Thierry QUINTARD, M. Jacques THOIZET, M. Jean-André THOMASSY, M. Michel THOMMES, Mme Blandine VIDOR.

**Absents suppléés :** M. Gérard BANCHET représenté par son suppléant M. Richard BONNEFOUX, M. André MASSE représenté par son suppléant M. Jean FOURDAN.

**Ont donné pouvoir :** M. Christophe BOUVIER à M. René PASINI, Mme Marie-Carmen CONESA à M. Jean-Yves CURTAUD, M. Patrick CURTAUD à M. Bernard LINAGE, Mme Annie DUTRON à Mme Michèle CEDRIN, M. Bernard LOUIS à Mme Marielle MOREL, M. Daniel PARAIRE à Mme Michèle DESESTRET-FOURNET, Mme Hermine PRIVAS à M. Claude BOSIO, Mme Maryline SILVESTRE à M. Manuel BELMONTE.

**Absents excusés :** M. Max KECHICHIAN, M. Adrien RUBAGOTTI.

**Secrétaire de séance :** M. Bernard LINAGE.

---

**OBJET :** **ADMINISTRATION GENERALE** -- Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes

**Rapporteur :** Thierry KOVACS

**NOTE DE SYNTHÈSE**

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les communes et EPCI 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.

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.

Suite à la fusion de ViennAgglo et de la Communauté de Communes de la Région de Condrieu, Vienne Condrieu Agglomération a présenté son premier rapport en ce sens lors du vote du budget 2018.

Il est proposé à l'assemblée de prendre connaissance du rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint, préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2019.

Il est précisé que les sources d'information disponibles à ce jour, notamment INSEE, ne sont pas encore consolidées sur le territoire des 30 communes de Vienne Condrieu Agglomération. Cela explique que les chiffres distinguent parfois les anciens territoires de ViennAgglo et de la Communauté de Communes de la Région de Condrieu.

-----  
**VU** les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** l'avis du Bureau Communautaire de ce jour,

**Sous réserve** de l'avis du Comité technique,

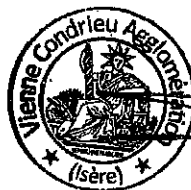
**LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE**, après en avoir délibéré, **A L'UNANIMITE** :

**PREND ACTE** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes joint en annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2019.

Conseil Communautaire du 18 décembre 2018  
Le Président certifie que la présente délibération  
a été reçue par la Sous-Préfecture le 26 DEC. 2018  
et a été publiée le 26 DEC. 2018

Pour le Président et par délégation,  
Le Directeur Général Adjoint

Samuel RIBLIER



Pour extrait certifié conforme  
Le Président,

Thierry KOVACS

## 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 EPCI 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.

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.

Compte tenu de la création de Vienne Condrieu Agglomération au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le présent rapport comporte les données de ViennAgglo et de la Communauté de Communes de la Région de Condrieu car les dernières données INSEE disponibles concernent 2015.

Ces données ne sont pas encore consolidées sur le territoire des 30 communes de Vienne Condrieu Agglomération, ce qui explique que les chiffres distinguent parfois les anciens territoires de ViennAgglo et de la Communauté de Communes de la Région de Condrieu.

### **1. Place des femmes sur le territoire de Vienne Condrieu Agglomération**

**(source recensement INSEE - données de 2015 et données Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Isère)**

Les données INSEE datant de 2015, elles distinguent parfois les territoires car Vienne Condrieu Agglomération a été créée en 2018.

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

	<i>Population de 15 à 64 ans</i>	<i>Actifs ayant un emploi</i>
Femmes	27 560	19 876 soit 72.12% des femmes
Hommes	27 044	21 426 soit 79.23% des hommes

Le taux d'emploi est plus important chez les hommes que chez les femmes, le taux d'emploi étant de 75.64% pour l'ensemble de la population de Vienne Condrieu Agglomération âgée de 15 à 64 ans.

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

Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes que ce soit au niveau du territoire de Viennagglo que du territoire de la Communauté de Communes de la Région de Condrieu :

	<i>Taux de chômage ex ViennAgglo</i>	<i>Taux de chômage Région de Condrieu</i>
Femmes	12.2%	8.5 %
Hommes	11.4%	7.3%

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

Un tiers des femmes salariées est à temps partiel contre 5% des hommes. Cette proportion est stable depuis 2014.

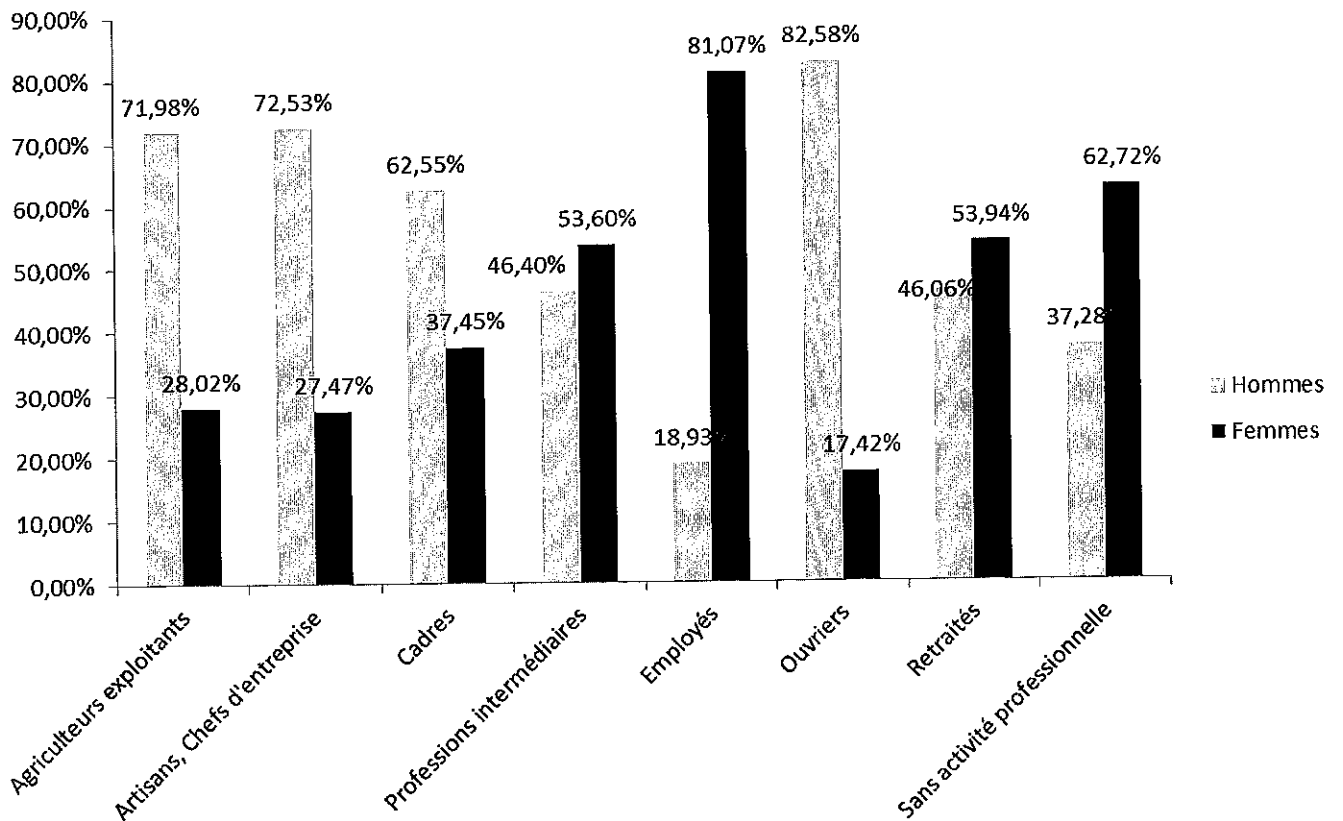
	<i>% Temps partiel des salariés du territoire de ex ViennAgglo</i>	<i>% Temps partiel des salariés du territoire de la Région de Condrieu</i>
Femmes	30.5%	33.3 %
Hommes	5.8%	5.6%

**Population de 15 ans ou plus par sexe et catégorie socioprofessionnelle (source INSEE- ensemble du territoire hors Meyssiez)**

<i>Catégorie socio professionnelle</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>TOTAL</i>
Agriculteurs exploitants	334	130	464
Artisans commerçants chefs d'entreprise	2 229	844	3 073
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 840	2 299	6 139
Professions intermédiaires	5 375	6 208	11 583
Employés	2 032	8 704	10 736
Ouvriers	7 369	1 555	8 924
Retraités	8 958	10 492	19 450
Autres personnes sans activité professionnelle	3 759	6 325	10 084
TOTAL	33 896	36 557	70 453

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'un tiers des cadres. Cette répartition explique une partie des écarts de salaires femmes/hommes.



### Emplois selon le secteur d'activité (source INSEE- ensemble du territoire hors Meyssiez)

L'INSEE ne dispose pas des données pour la commune de Meyssiez.

Ex ViennAgglo	Nombre	Dont % Femmes
Ensemble	27 408	49.6%
Agriculture	240	25.5%
Industrie	4 138	29.8%
Construction	2 586	12.2%
Commerces transports services divers	12 015	48.2%
Administration publique enseignement santé action sociale	8 430	73.4%

Région de Condrieu	Nombre	Dont % Femmes
Ensemble	4 768	54.2%
Agriculture	384	28.5%
Industrie	477	28.5%
Construction	461	8.8%
Commerces transports services divers	1 635	52%
Administration publique enseignement santé action sociale	1 810	80.1%

Lecture : parmi les 384 emplois dans l'agriculture, 28.5% sont occupés par des femmes.

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 30% des emplois dans les secteurs de l'agriculture, l'industrie et 10% dans le secteur de la construction, d'où l'intérêt de lutter contre les stéréotypes et promouvoir la mixité des filières.

### ***Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (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 7% à 10% selon les études (sources étude INSEE DADS 2013 et DARES analyse chiffres de 2012).

Au niveau du territoire, les chiffres sont les suivants :

#### ***Salaires net horaire moyen selon l'âge - Territoire de la Région de Condrieu (source INSEE)***

	<i>Ensemble</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ecart de salaire</i>
De 18 à 25 ans	9.7€	9.2€	10€	- 8.7%
De 26 à 50 ans	14.8€	13.3€	15.9€	-19.55%
Plus de 50 ans	17.1€	14€	19€	-35.71%

#### ***Salaires net horaire moyen selon l'âge - Territoire ex ViennAgglo (source INSEE)***

	<i>Ensemble</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ecart de salaire</i>
De 18 à 25 ans	9.6€	9.2€	9.8€	- 6.52%
De 26 à 50 ans	14.6€	13.0€	15.6€	-20%
Plus de 50 ans	16.9€	13.9€	18.9€	-36%

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes se renforce avec l'âge. A noter que l'écart constaté concerne toutes les catégories d'emploi (cadres ou non cadres). Ces données INSEE concernent le secteur privé et les entreprises publiques hors agriculture.

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale, le salaire net moyen mensuel en équivalent temps plein est de 1 813€ pour les femmes contre 1 998€ pour les hommes soit -10.20% (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2017).

Ces écarts de rémunération s'expliquent notamment par les filières (la filière technique étant plus avantageuse que la filière administrative) et les difficultés d'accès aux emplois de direction.

Cet écart se poursuit aussi pendant la retraite puisqu'au niveau national, le montant moyen mensuel des retraites versées par la CNRACL est de 1 208€ pour les femmes contre 1 377€ pour les hommes. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2017). Les femmes ont en effet plus souvent que les hommes des carrières discontinues et des salaires moindres.

### **Répartition femmes hommes des créateurs d'établissements en 2017 (source Chambre de Commerce et d'Industrie Nord Isère)**

Ces données concernent Vienne Condrieu Agglomération (hors Rhône). Il s'agit des établissements inscrits au Registre du Commerce et des Sociétés (c'est à dire hors artisans et professions libérales).

	<i>Pas de salarié</i>	<i>1 à 5 salariés</i>	<i>6 à 9 salariés</i>	<i>10 salariés et plus</i>	<i>50 à 99 salariés</i>	<i>TOTAL</i>
Femmes	84	13	0	1	0	98
Hommes	206	34	1	0	1	242
TOTAL	290	47	1	1	1	340

Les femmes représentent 29% des créateurs d'entreprises (inscrites au RCS) en 2017 (ce chiffre est stable depuis 2016).

### **Familles monoparentales (source INSEE –ensemble du territoire hors Meyssiez)**

L'INSEE ne dispose pas des données pour la commune de Meyssiez.

	<i>Femmes seules avec enfant</i>	<i>Hommes seuls avec enfant</i>	<i>TOTAL</i>
Nombre de familles monoparentales	2518 soit 80.63%	605 soit 19.37%	3123 familles

Les familles monoparentales sont en grande majorité constituées de femmes.

## **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.

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 assainissement occupent une majeure partie de l'effectif, or la petite enfance est à dominante féminine et la gestion des déchets et l'assainissement 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 (Vienne Condrieu Agglomération)**

La place des élues est relativement importante à Vienne Condrieu Agglomération puisque la 1<sup>ère</sup> vice-présidente est une femme. Les délégations des femmes sont étendues et ne sont pas limitées aux

domaines de la petite enfance, de la famille et du social. Ainsi, des délégations telles que les transports, le développement économique, l'aménagement du territoire et la commande publique sont confiées aux femmes.

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Vices présidences	7	8	15 VP

La répartition des vices- présidences respecte la quasi égalité entre les femmes et les hommes.

Les femmes ne représentent que 34% 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 de la commune :

<i>Composition du bureau</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Membres du bureau	11	21	32

#### **Répartition des femmes et des hommes dans l'encadrement supérieur (données au 01/12/2018)**

<i>Niveau de responsabilité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Fonctions de directeur	9	9	18 agents

La parité est respectée concernant les personnes occupant les fonctions de directeur au sein de Vienne Condrieu Agglomération.

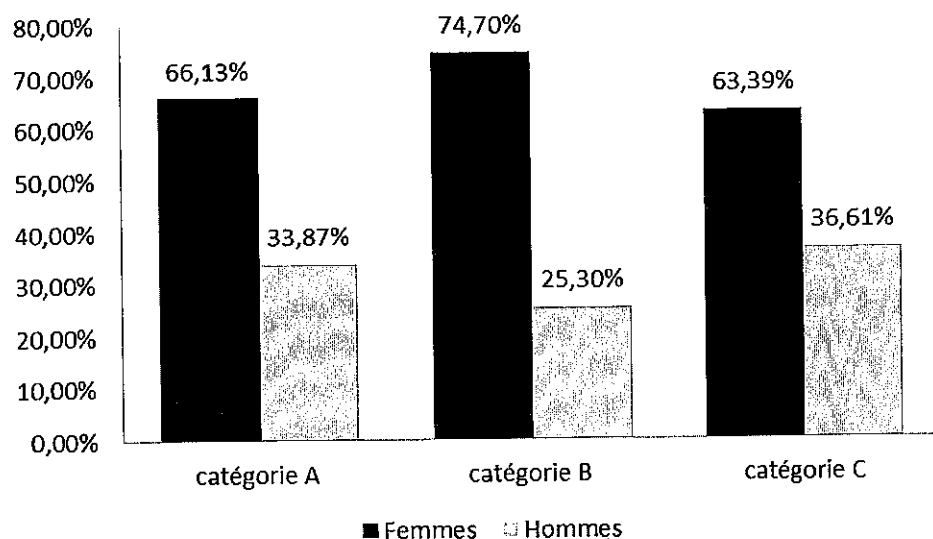
Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et de direction est de 29%. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2017). Les femmes accèdent moins aux postes d'encadrement supérieur que les hommes : par exemple le taux de féminisation des 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 est de 33.7% contre 41.7% pour l'ensemble des agents de catégorie A de cette filière.

Seuls 34.7% des emplois fonctionnels de la filière administrative et 16.5% des emplois fonctionnels de la filière technique sont occupés par des femmes.

#### **Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique (source tableau des effectifs au 01/12/2018)**

<i>Catégorie statutaire</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
A	<b>41</b>	21	62 agents
B	<b>62</b>	21	83 agents
C	<b>161</b>	93	254 agents
TOTAL	264 femmes	135 hommes	399 agents





66.17% des agents de Vienne Condrieu Agglomération sont des femmes. Au niveau national, ce nombre est de 61% pour la Fonction Publique Territoriale. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2017)

Au niveau des catégories A, les femmes occupent aussi des postes de cadre sur des secteurs techniques (ex environnement et transports).

Les femmes représentent 75% des cadres B alors qu'elles représentent 66% de la totalité des agents. Cette sur représentation des femmes en catégorie B est due à la petite enfance car il y a 34 éducateurs de jeunes enfants (toutes des femmes) sur les 83 agents cadres B.

Indépendamment des catégories hiérarchiques, plusieurs services sont non mixtes :

- la collecte des déchets et les déchetteries : effectif masculin à 100%
- la petite enfance : effectif féminin à 100%
- la communication et la Direction des Ressources Humaines

Cette non mixité ne résulte pas d'un choix de la collectivité mais d'un nombre faible de candidats sur certains métiers. En effet, une femme a travaillé en 2014 dans le secteur de la collecte des déchets.

#### **Répartition des femmes et des hommes au sein du Comité technique et Comité Hygiène et Sécurité (données au 01/12/2018)**

Suite à la fusion de ViennAgglo et la CCRC, les instances représentatives du personnel ont été modifiées comme suit pour intégrer un agent de l'ex CCRC dans chaque instance et ce, dans l'attente des élections professionnelles du 06/12/2018.

Instance	Femmes	Hommes	TOTAL
Comité technique	1	4	5 membres titulaires
Comité hygiène sécurité	2	3	5 membres titulaires

La parité hommes femmes a été respectée au sein des institutions représentatives du personnel jusqu'au 1er janvier 2016 : une femme du Comité Hygiène et Sécurité a alors été remplacée par un homme suite à son départ en retraite. De plus, en 2017, une femme a quitté le CT suite à une mutation et n'a pas été remplacée.

**Répartition des recrutements (données au 31/12/2017 – ex ViennAgglo)**

	Femmes	Hommes	TOTAL
Recrutements	23	6	29 agents

En 2017, les femmes représentent 80% des recrutements de l'ex ViennAgglo, cela est dû aux transferts d'équipements petite enfance avec du personnel déjà en place, féminin à 100%.

**Répartition des femmes et des hommes dans les avancements de grade (données au 31/12/2017- ex ViennAgglo et CCRC)**

Avancements de grade	Femmes	Hommes	TOTAL
A	5	2	7 agents
B	5	0	5 agents
C	16	15	31 agents
TOTAL	26 femmes	17 hommes	43 agents

En 2017, plus de 60% des avancements de grade concernent des femmes.

**Répartition des femmes et des hommes par temps de travail : les agents à temps non complet (données au 31/12/2017- ex ViennAgglo et CCRC)**

Cadre d'emploi	Femmes	Hommes	TOTAL
Attaché	1	0	1 agent
Adjoint administratif	4	0	4 agents
Adjoint technique	8	1	9 agents
Auxiliaire de puériculture	2	0	2 agents
Agent social	2	0	2 agents
Adjoint d'animation	2	0	2 agents
TOTAL	19 agents soit 95 %	1 soit 5 %	20 agents

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 31/12/2017 – ex ViennAgglo et CCRC)**

Le temps partiel fait suite à une demande de l'agent de réduire son temps de travail.

Temps partiel	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre	51	3	54 agents

La majorité des temps partiel concerne des femmes. Seuls 3 hommes sont à temps partiel dont un pour des raisons de santé.

Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, 23% des femmes titulaires sont à temps partiel contre 5% des hommes (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2017).

### **Congés parentaux par sexe (données au 31/12/2017– ex ViennAgglo et CCRC)**

<i>Congé parental</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Nombre	5 soit 100 %	0	5 agents

Au niveau national, 96% des congés parentaux sont pris par des femmes. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2017).

### **3. Egalité femmes / hommes dans les politiques publiques menées par Vienne Condrieu Agglomération (données au 31/12/2017)**

Selon les thématiques, les actions sont distinguées en fonction des territoires (Viennagglo ou Communauté de Communes de la Région de Condrieu) car Vienne Condrieu Agglomération n'a pas encore élaboré de politique commune.

Par ses compétences, Vienne Condrieu Agglomération contribue à l'égalité femmes hommes dans les domaines suivants :

#### ***Petite enfance***

Grace 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.

Le service 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. L'estime de soi et le plaisir pour tous les enfants (filles ou garçons) sont inscrits dans le socle des valeurs du projet éducatif global.

Enfin les activités proposées dans les EAJE et Relais Assistantes Maternelles 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 RAM relayent cette approche auprès des assistantes maternelles du territoire.

#### ***Jeunesse***

##### **Service jeunesse (ex CCRC)**

L'action « relation fille /garçons » du service jeunesse contribue à promouvoir l'égalité femmes hommes. Cette action est divisée en deux axes.

Un premier axe vise à aborder la question des relations amoureuses, des rapports entre filles et garçons en répondant aux questions des jeunes, un 2ème axe aborde les relations intimes.

A partir de différents supports pédagogiques (théâtre forum, débats, jeux de rôles), l'action laisse une place au débat avec le jeune, entre jeunes.

Cette action à destination des 4èmes pour la partie sexualité et à destination des 5ème pour la partie relation a été co-construite avec le collègue Bassenon, au sein du Comité d'éducation à la Santé et la Citoyenneté (CESC) piloté par le collègue.

Concernant le théâtre forum, une représentation d'1 h est proposée aux jeunes, avec ensuite des débats en petits groupes dans les classes. Les groupes séparent les filles des garçons car il a été observé que les filles avaient besoin de se livrer de manière confidentielle sur ces sujets.

L'histoire développée par les comédiens racontait les premiers émois amoureux d'un jeune homme de 4ème : la rencontre, comment aborder la jeune fille, les tactiques développées pour déclencher une relation amoureuse avec la jeune fille, puis les échanges amoureux, la pression des autres jeunes autour de cette relation, la place des réseaux sociaux dans les échanges entre jeunes, la place des films pornographiques chez les jeunes, et des idées reçues.

Lors des débats, les jeunes se sont interrogés sur la différence de réputation entre les filles et les garçons qui avaient des relations, la pression du groupe de copains dans la relation intime... Cette action permet donc de lutter contre certaines formes de harcèlement que peuvent subir les jeunes filles.

La séance organisée sur le thème des relations filles/garçons concerne les élèves de 5<sup>ème</sup>. Chaque jeune grâce aux scénettes se met dans la peau de l'autre. Les situations du quotidien sont abordées ou le genre de chacun pour jouer (exemple : partie de foot réservé aux garçons ?..).

Enfin, en lien avec « je filme le métier qui me plait » et le film « tutu va voir » réalisé par les jeunes de la CCRC, le thème des préjugés a été abordé. Le film a servi de support pour parler des idées préconçues et des préjugés que l'on pouvait avoir à l'égard des métiers et également sur d'autres types de préjugés (culture, physique...). On constate également qu'il existe encore chez les jeunes de nombreux préjugés liés au genre et que cela fait débat entre eux.

Ces actions contribuent donc à lutter contre les préjugés notamment sexistes, les stéréotypes en fonction du sexe. Ces idées, ancrées de façon profondes, nécessitent d'agir dès le plus jeune âge, afin de changer les mentalités.

### 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 2017, 156 jeunes ont été accueillis et 10 mamans :

- 52 garçons soit 33%
- 104 filles 67 %

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. Ainsi, 726 jeunes ont bénéficié d'une action collective en 2017 sous la forme suivante:

- 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 maîtrise de leur sexualité par les jeunes filles et lutter contre certaines violences.

## ***Insertion***

### Actions ex ViennAgglo

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) porté par ViennAgglo 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.

<i>Personnes accompagnées</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
	169 soit 52%	155 hommes soit 48 %	324 personnes

En 2016, davantage d'hommes avaient été accompagnés par le PLIE. En 2017, la tendance s'est inversée. Cela dépend du profil des bénéficiaires.

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).

<i>Bénéficiaires des clauses d'insertion</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Type de marchés</i>			
Marchés de travaux	6 soit 8%	<b>70 Soit 92%</b>	76 personnes
Marchés de service	<b>15 soit 54 %</b>	13 Soit 46%	28 personnes

### Actions ex CCRC

Dans le domaine de l'insertion, sur 174 personnes en contact en 2017, 72% étaient des femmes.

L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi s'est mis en place en 2017. Le programme FSE propose des actions de mobilisations ou d'intégration en emploi afin de permettre aux personnes de réussir leur insertion professionnelle. Cet accompagnement renforcé a permis l'accompagnement de 64 personnes dont 73% étaient des femmes.

Une attention particulière est portée aux femmes du territoire qui sont impactées fortement par les difficultés d'accès à l'emploi. Ainsi, des ateliers collectifs pour favoriser la reprise de confiance en soi, ou pour avoir une meilleure appréhension du marché du travail sont organisés notamment au sein du Lieu ressources. 246 personnes ont pu suivre les ateliers proposés dont 46% de femmes.

## ***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.

Le Conseil Intercommunal de sécurité et de prévention de délinquance prévoit un axe consacré à la prévention des violences faites aux femmes, en cours d'élaboration en 2018.

Pour la période 2013-2017, la stratégie territoriale de prévention de la délinquance du pays viennois 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.

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

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.

#### **4. La suite du plan d'action**

Comme le montre le présent rapport, Vienne Condrieu Agglomération agit concrètement à travers ses compétences, ses plans d'actions, et sa gestion des ressources humaines en faveur de l'amélioration de l'égalité femmes-hommes.

Cette action, à la fois transversale et sectorielle est appelée à se poursuivre et à s'amplifier dans les prochaines années.

