

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.

Ce rapport est étroitement lié au plan pluriannuel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes qui est obligatoire à compter de 2020 pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants. Ce plan, issu de la loi de transformation de la fonction publique, 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 futur plan devra comporter 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.

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

(source recensement INSEE - données de 2017 et données Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Isère)

Les données INSEE datent de 2017 et concernent tout le territoire de Vienne Condrieu Agglomération.

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)

	<i>Population de 15 à 64 ans</i>	<i>Actifs</i>
Femmes	27 687	20 035 soit 72.4% des femmes
Hommes	27 326	21 592 soit 79% des hommes

Le taux d'activité est plus important chez les hommes que chez les femmes, le taux d'activité étant de 75.7% pour l'ensemble de la population de Vienne Condrieu Agglomération âgée de 15 à 64 ans. On observe une légère progression du taux d'activité chez les femmes.

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

	<i>Taux de chômage</i>
Taux de chômage global	10.4%
Femmes	11.1%
Hommes	9.7%

Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, la part des femmes parmi les chômeurs représente 51.5%. Toutefois, ce chiffre est en légère baisse depuis quelques années.

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

Un tiers des femmes salariées est à temps partiel contre 6% des hommes. Cette proportion est stable depuis plusieurs années, il y a cependant une légère hausse des temps partiels masculins.

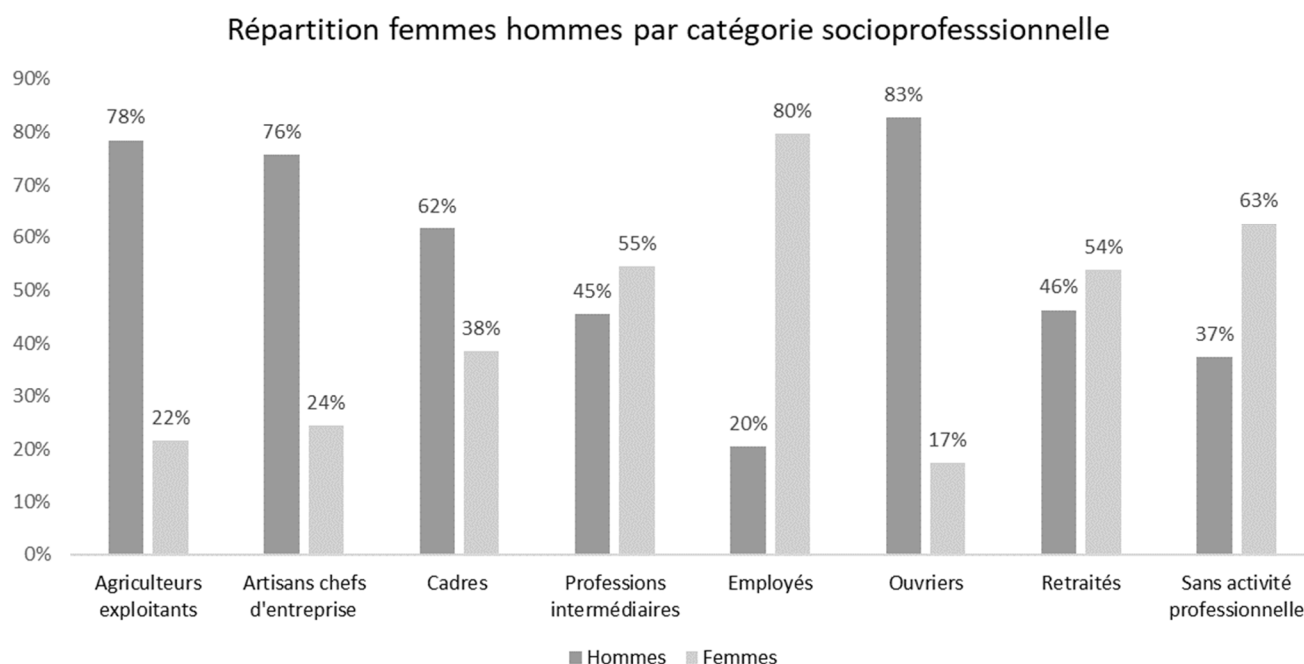
	<i>% Temps partiel des salariés</i>
Femmes	29.8%
Hommes	6.1%

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

<i>Catégorie socio professionnelle</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>TOTAL</i>
Agriculteurs exploitants	367	101	468
Artisans commerçants chefs d'entreprise	2 269	731	3 000
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 070	2 535	6 605
Professions intermédiaires	5 551	6 656	12 207
Employés	2 161	8 418	10 579
Ouvriers	7 308	1 532	8 840
Retraités	9 172	10 666	19 838
Autres personnes sans activité professionnelle	4 008	6 725	10 733
TOTAL	34 906	37 364	72 270

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)

	Nombre d'emplois	Dont % Femmes
Ensemble	32 494	50.1%
Agriculture	658	24.2%
Industrie	4 427	30.4%
Construction	2 763	11.4%
Commerces transports services divers	14 111	46.4%
Administration publique enseignement santé action sociale	10 535	74.9%

Lecture : parmi les 658 emplois dans l'agriculture, 24.2% sont occupés par des femmes.

Les tendances observées les années précédentes s'accroissent : 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 11% 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 5.3 % selon les dernières études (source étude INSEE 2020).

Au niveau du territoire, les chiffres sont les suivants :

Salaire net horaire moyen selon l'âge (source INSEE)

	<i>Ensemble</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Ecart de salaire</i>
De 18 à 25 ans	9.7€	9.4€	9.9€	- 6.67%
De 26 à 50 ans	14.8€	13.4€	15.7€	-14.65%
Plus de 50 ans	17.4€	14.3€	19.3€	-25.91%

Par rapport à 2016, le salaire net horaire moyen évolue légèrement à la hausse chez les femmes, alors qu'il reste stable chez les hommes (hormis pour la tranche la plus âgée). De ce fait, les écarts de salaires femmes /hommes se réduisent très légèrement.

Il est à noter que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes se renforce avec l'âge soit un écart de -25% pour les femmes de plus de 50 ans. L'écart constaté concerne toutes les catégories d'emploi (cadres ou non cadres) mais est plus important chez les cadres puisque les femmes cadres gagnent en moyenne 17% de moins que leurs homologues hommes. 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 1 867€ pour les femmes contre 2053€ pour les hommes soit -9% (source DGAFP chiffres clés de l'égalité édition 2019).

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. 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.

Cet écart de rémunération se poursuit aussi pendant la retraite puisqu'au niveau national, le montant moyen mensuel des retraites versées par la CNRACL est de 1 187€ pour les femmes contre 1 376€ pour les hommes. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2019). 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 2019 (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>De 0 à 9 salariés</i>	<i>De 10 à 19 salariés</i>	<i>De 20 à 49 salariés</i>	<i>TOTAL</i>
Femmes	93	0	1	94
Hommes	262	2	0	264
TOTAL	355	2	1	358

Ces chiffres ne représentent pas la totalité des créations de 2019, car certains dirigeants sont des personnes morales non recensées ici.

Les femmes représentent 26% des créateurs d'entreprises (inscrites au RCS) en hausse par rapport à 2018 qui étaient à 24% (ce chiffre est inférieur à 2016 et 2017 qui était à 29%) sur le territoire de Vienne Condrieu Agglomération.

Familles monoparentales (source INSEE)

	<i>Femmes seules avec enfant</i>	<i>Hommes seuls avec enfant</i>	<i>TOTAL</i>
Nombre de familles monoparentales	2 727 soit 81%	654 soit 19%	3 381 familles

Les familles monoparentales restent en grande majorité constituées de femmes bien que l'on constate depuis quelques années une légère baisse.

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

Vienne Condrieu Agglomération n'a pas 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 1^{ère} 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.

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Vices présidences	4	11	15 VP

En revanche, les femmes ne représentent que 22% 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 :

<i>Composition du bureau</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Membres du bureau	7	25	32

Répartition des femmes et des hommes dans l'encadrement supérieur (données au 01/12/2020)

<i>Niveau de responsabilité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Fonctions de directeur	10	10	20 agents

Depuis plusieurs années, on observe une parité au niveau des personnes occupant des postes de direction (hormis en 2019 suite au départ d'une directrice) au sein de Vienne Condrieu Agglomération.

Répartition des femmes et des hommes au sein de la Direction Générale : les emplois fonctionnels (données au 01/12/2020)

L'Agglo compte 4 emplois fonctionnels, soit 1 Directeur Général des Services, 2 Directeurs Généraux Adjointes et 1 Directeur Général des Services Techniques.

Ces 4 emplois sont tous occupés par des hommes du fait des nominations successives intervenues et du fait également de la fusion entre Viennagglo et la Communauté de Communes de la Région de Condrieu au 01/01/2018.

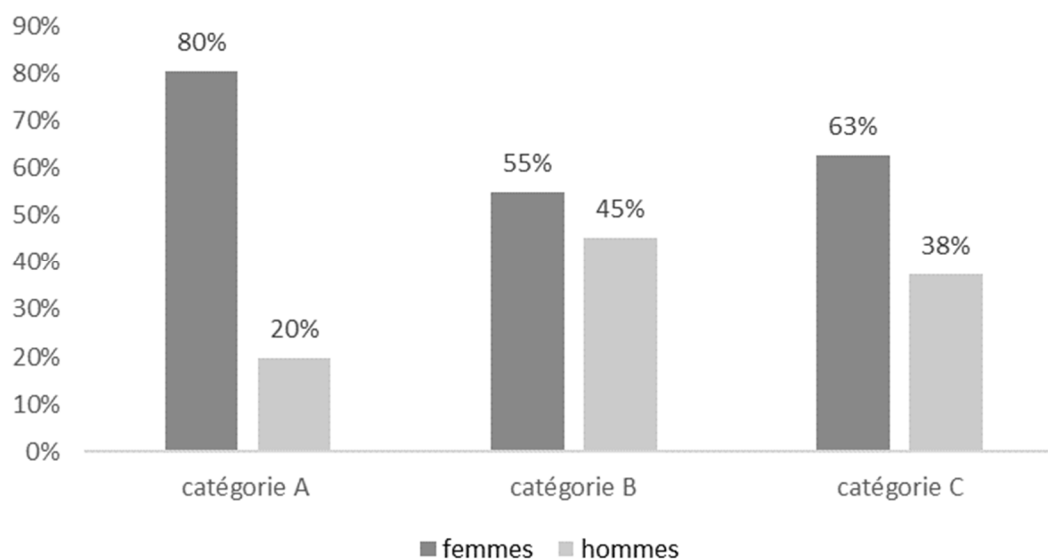
Suite à cette fusion, le seuil des 80 000 habitants a été franchi et, à ce titre la communauté d'agglomération est concernée par les dispositions du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Ce texte prévoit 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).

Cette obligation est vérifiée en 2020 sur l'année précédente soit 2019. En l'état actuel des textes, au titre de 2019, Vienne Condrieu n'est pas dans l'illégalité mais un effort sera fait pour introduire une plus grande mixité au gré des mutations ou départs en retraite.

Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique (source tableau des effectifs au 01/12/2020)

<i>Catégorie statutaire</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
A	78	19	97 agents
B	28	23	51 agents
C	170	102	272 agents
TOTAL	276 femmes	144 hommes	420 agents

Répartition femmes hommes par catégorie



65.7% des agents de Vienne Condrieu Agglomération sont des femmes, ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2019 suite au transfert des agents du service des eaux de la ville de Vienne, constitué en majorité d'hommes. Au niveau national, ce nombre est de 61% pour la Fonction Publique Territoriale. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2019)

En 2020, les femmes représentent 80.4% des cadres A de Vienne Condrieu Agglomération (chiffre en augmentation par rapport à 2019) : cette surreprésentation des femmes vient du passage des éducateurs de jeunes enfants en catégorie A (soit 33 agents femmes).

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

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%
- l'Agence éco, la Direction de la maîtrise d'ouvrage et de la commande publique ainsi que 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 de candidats 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 01/12/2020)

<i>Instance</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Comité technique	3	1	4 membres titulaires
Comité hygiène sécurité	2	2	4 membres titulaires

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail respecte la parité hommes femmes. En revanche, les femmes sont davantage représentées au sein du Comité Technique. Cette répartition entre les sexes ne résulte pas d'une volonté de Vienne Condrieu Agglomération mais dépend des organisations syndicales.

Répartition des recrutements (données au 31/12/2019)

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Recrutements	22	12	34 agents

En 2019, les femmes représentent 65% des recrutements de Vienne Condrieu Agglomération, cela est dû aux 14 recrutements intervenus dans le secteur de la petite enfance, féminin à 100%.

On constate une absence de mixité des candidatures sur certains métiers (métiers la petite enfance, métiers techniques de terrain). En effet, les emplois de la Petite Enfance relèvent en majorité de la filière médico –sociale et ces cadres d'emplois ne fournissent pas de candidats masculins dans leur liste d'aptitude.

Dès lors, Vienne Condrieu Agglomération n'a pas d'autre choix que de recruter des femmes (petite enfance) ou des hommes.

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 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 31/12/2019)

<i>Avancements de grade</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Catégorie A	1	0	1 agent
Catégorie B	6	0	6 agents
Catégorie C	18	12	30 agents
TOTAL	25 femmes	12 hommes	37 agents

En 2019, plus de 67 % des avancements de grade concernent des femmes (contre 64% en 2018).

Cette analyse sera affinée dans le cadre des lignes directrices de gestion et du plan pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. En effet, la collectivité devra comparer la proportion hommes/femmes dans les agents promouvables et cette même proportion dans les agents effectivement promus. Il est à noter toutefois que Vienne Condrieu se base avant tout sur la manière de servir pour prononcer les avancements de grade.

Répartition des femmes et des hommes par temps de travail : les agents à temps non complet (données au 31/12/2019)

<i>Cadre d'emplois</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Attaché	1	0
Adjoint administratif	3	0
Adjoint technique	5	1
Auxiliaire de puériculture	1	0
Agent social	2	0
Adjoint d'animation	2	0
TOTAL	14 agents soit 93 %	1 soit 7 %

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 31/12/2019)

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

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

<i>Temps partiel</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Nombre	60	1	61 agents

Plus de 98% des agents à temps partiel sont des femmes, ce chiffre est en augmentation par rapport aux années précédentes.

Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, 29% des femmes titulaires sont à temps partiel contre 7% des hommes (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2019).

Congés parentaux par sexe (données au 31/12/2019)

<i>Congé parental</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Nombre	3 soit 100 %	0	3 agents

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

Absences pour enfants malades par sexe (données au 31/12/2019)

	<i>Nombre de jours pris par les Femmes</i>	<i>Nombre de jours pris par les Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Nombre de jours enfants malades	122 jours Soit 80 %	30 jours soit 20%	152 jours

Alors que les femmes représentent environ 66 % des effectifs, ce sont elles qui utilisent en majorité (soit 80%) des jours pour enfants malades.

Conciergerie d'entreprise

Comme d'autres employeurs de l'espace Saint Germain, Vienne Condrieu Agglomération finance une conciergerie d'entreprise. Cette conciergerie fournit aux salariés des services de la vie quotidienne (relais postal, cordonnerie, pharmacie, démarches administratives) et contribue à mieux concilier vie

professionnelle et vie personnelle. Plus de 90% des utilisateurs de Vienne Condrieu Agglomération sont des femmes.

3. Egalité femmes / hommes dans les politiques publiques menées par Vienne Condrieu Agglomération (données au 31/12/2019)

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

Petite enfance

Grace à ses 17 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.

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.

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.

Jeunesse

Service jeunesse (ex Communauté de Communes de la Région de Condrieu)

- Action Vie affective – Point Information Jeunesse

L'action « relations filles /garçons» du service jeunesse contribue à promouvoir l'égalité femmes hommes. Cette action concerne à la fois les classes de 4^{ème} du collège Bassenon à Condrieu (collège de secteur) et les classes de 1^{ère} du lycée Ella Fitzgerald.

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

L'action à destination des 4èmes est co-construite avec le collège Bassenon, au sein du Comité d'Education à la Santé et la Citoyenneté (CESC) piloté par le collège.

L'objectif de l'action est de favoriser l'expression des jeunes filles et jeunes garçons sur la découverte des relations amoureuses et de dialoguer sur le respect des relations, de l'autre, de soi...

Le support pédagogique se base sur un théâtre Forum, mené par la troupe effect en 2019. Des débats en classe, par groupe, non mixte, permettent de répondre aux questions des jeunes filles et garçons sur l'éveil à la relation amoureuse ou autres.

Les intervenants sont tous formés à l'éducation à la sexualité de niveau 1 de l'éducation nationale (Infirmière scolaire, informatrice jeunesse, animateur de proximité...)

L'action en classe de première aborde également le thème des relations garçons-filles et la sexualité. Elle se met en place dans le cadre du CESC du lycée Ella Fitzgerald.

Ces interventions ont pour objectifs d'informer les jeunes « adultes » sur les pratiques sexuelles, mais aussi de les faire s'interroger sur le rapport à l'autre (respect hommes/femmes, homosexualité, etc....) à partir d'outils pédagogiques tels que des photos langages, jeux, groupe débats.

Les groupes de paroles sont également non mixtes pour favoriser la libre expression notamment des jeunes filles.

- Antenne Jeunes – Point Information Jeunesse

Animé par le PIJ et les anims jeunes du service jeunesse, l'antenne jeune est un lieu de rassemblement qui a pour objectif de dialoguer entre jeunes, et avec les animateurs sur différents sujets qui intéressent ou préoccupent les ados : sports, santé, harcèlement scolaire, addictions, relations entre amis, avec les professeurs...

Cet espace de dialogue permet d'apporter des éclairages aux jeunes sur les lieux ou personnes ressources du territoire qui peuvent les accompagner en cas de questions ou difficultés particulières.

En 2019, différentes thématiques autour de l'usage du numérique, des réseaux sociaux et de la E-réputation ont été menées en favorisant le dialogue entre filles et garçons et leur perception de la relation sur les réseaux sociaux notamment.

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 2019, 127 jeunes ont été accueillis, la répartition est davantage équilibrée entre les filles et les garçons que les précédentes années à savoir :

- 61 garçons soit 48%
- 66 filles 52 %

11 mères et 1 père de famille ont été également reçus.

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

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.

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Personnes accompagnées	269 soit 63%	156 soit 37 %	425 personnes

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>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Bénéficiaires de clauses d'insertion	26 soit 23%	89 soit 77%	115

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.

Pour la période 2013-2017, prolongée jusqu'en 2019, 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.

Le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (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.

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. Le plan d'action

L'égalité femmes / hommes est prise en compte de manière transversale et non spécifique.

Afin d'affiner le contenu du présent rapport pour les années suivantes, il est proposé d'approfondir le diagnostic sur l'égalité femmes hommes. Concernant les autres politiques engagées par la collectivité, il est à noter qu'il existe encore peu de données par sexe.

La partie « plan d'actions » sera déclinée dans le futur plan pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle issu de la loi de Transformation de la Fonction Publique. Ce plan, actuellement en cours d'élaboration, fera l'objet d'une concertation lors d'un prochain comité technique puis d'une présentation en Conseil Communautaire.

La loi prévoit que ce plan doit comporter 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.

Ce plan doit définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés dans les domaines précédemment indiqués (accès à la fonction publique, avancement, rémunération...).

Il précise aussi pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre

Ce futur plan pluriannuel sera complémentaire du présent rapport.