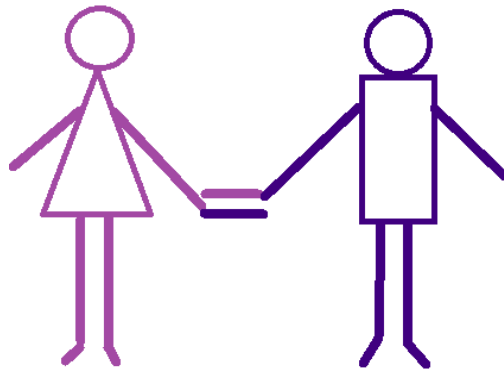




# Rapport Annuel Égalité Femme-Homme 2016-2017



Présenté au Conseil municipal du 30 novembre 2017

**HERA-VISION**  
*Formation – Production – Conseil*



### Maison communale

111 Avenue Ambroise Croizat — 38400 Saint-Martin d'hères  
tel : 04 76 60 73 73  
saintmartindheres.fr

**HERA-VISION**  
*Formation - Production - Conseils*

**Hera-Vision** – 06 88 67 42 42 –  
courriel : [hera-vision@orange.fr](mailto:hera-vision@orange.fr) –  
Site : [www.heravision.canalblog.com](http://www.heravision.canalblog.com)

Introduction .....	6
<b>Méthodologie de mise en œuvre</b> .....	7
A – Etat des lieux – diagnostic .....	9
<i>La gestion interne</i> .....	9
La gestion des ressources humaines .....	9
<b>Les conditions générales d’emploi</b> .....	9
Les filières .....	9
Les catégories .....	12
Les temps partiels .....	13
Les comptes épargne temps (CET) .....	15
Les recrutements .....	15
Les promotions et avancements .....	16
Les encadrements .....	18
Les rémunérations .....	18
<b>L’accès à la formation professionnelle</b> .....	19
Les conditions de travail .....	20
Les âges .....	20
<i>Les absences</i> .....	23
Les accidents du travail .....	23
Le congé parental, de maternité et de paternité .....	23
<b>L’organisation du travail</b> .....	24
Temps de travail .....	24
Articulation vie professionnelle et vie personnelle .....	24
La gestion financière des ressources humaines .....	Erreur ! Signet non défini.
La parité femme-homme dans l’exercice de la citoyenneté .....	25
<b>L’exécutif municipal</b> .....	25
Les commissions municipales .....	26
Les commissions consultatives du personnel .....	26
CAP catégorie A et B .....	26
Les représentations extérieures .....	28
Les modes de gouvernance .....	29
Une mission Egalité .....	30
Un Comité de pilotage .....	30
Des groupes de travail spécifiques .....	30
Participation à des réseaux égalité .....	30
Les statistiques sexuées dans toutes les politiques et actions .....	30
La gestion du budget municipal .....	30
La commande publique .....	31
Les Marchés publics : .....	31
La communication interne et externe .....	31
<i>Les politiques publiques – Etat des lieux</i> .....	32
Les chiffres du territoire .....	32
<b>Les champs d’action de la collectivité</b> .....	41
La santé .....	41
<b>L’action sociale</b> .....	42
Maîtrise de la sexualité .....	42
Les violences faites aux femmes .....	45
La lutte contre le système prostitutionnel .....	46
La famille .....	46

<b>L'articulation des temps de vie et les services publics</b> .....	46
<b>L'accompagnement à la parentalité (familles monoparentales, paternité...)</b> .....	46
Les prestations à la population .....	46
L'insertion sociale .....	47
La lutte contre la précarité des femmes .....	47
<b>L'habitat</b> .....	47
<b>L'emploi – autonomie professionnelle</b> .....	47
<b>L'éducation</b> .....	51
La lutte contre les stéréotypes .....	51
La Culture .....	51
La parité femme-homme dans la gestion des équipements culturels .....	51
<b>La promotion des femmes artistes et de leurs œuvres</b> .....	52
Les associations à caractère culturel .....	54
Valorisation des femmes remarquables .....	54
Les sports .....	55
Promotion de la pratique de sports traditionnellement masculins par des femmes .....	55
La vie associative .....	60
<b>L'aménagement du territoire</b> .....	60
<b>L'aménagement urbain sécurisé pour les femmes</b> .....	60
Conclusion de la première partie .....	60
<b>B – Plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes</b> .....	61
Méthodologie .....	61
La gestion interne – propositions de la ville à ce jour .....	63
<i>La gestion des ressources humaines</i> .....	63
<b>Les conditions d'emploi</b> .....	63
Les recrutements .....	63
Les rémunérations : .....	63
<b>L'accès à la formation professionnelle</b> .....	64
Insertion professionnelle : Intégrer la mixité .....	64
Les conditions de travail .....	64
Les congés .....	64
<b>L'organisation du travail</b> .....	64
Organisation des temps de travail .....	64
<b>L'articulation vie professionnelle / vie personnelle</b> .....	64
Prévention des discriminations et du harcèlement au travail .....	64
Le politiques publiques – <b>plan d'actions</b> .....	65
<b>Les champs d'action de la collectivité</b> .....	65
La santé .....	65
<b>L'action sociale</b> .....	65
Maîtrise de la sexualité des femmes .....	65
Les violences faites aux femmes .....	65
La lutte contre le système prostitutionnel .....	65
La Famille .....	66
<b>L'insertion sociale</b> .....	66
Lutte contre la précarité des femmes .....	66
<b>L'éducation</b> .....	66
La lutte contre les stéréotypes .....	66

La Culture.....	66
<b>La promotion des femmes artistes, de leurs œuvres</b> .....	66
La valorisation de femmes remarquables.....	67
Les sports.....	67
Promotion de la pratique par les femmes des sports traditionnellement masculins .....	67
<b>Contrats triennaux d'objectifs aux clubs sportifs</b> .....	67
La vie associative.....	68
L'aménagement du territoire .....	68
<b>L'aménagement urbain sécurisé pour les femmes</b> .....	68
Conclusion de la deuxième partie.....	69

## Introduction

Depuis des siècles, dans notre société, les femmes vivent de nombreuses inégalités et des discriminations diverses par rapport aux hommes. Cette réalité a un coût social et économique très important en termes de précarité et d'effets sur la santé.

**Au XXème siècle, l'égalité entre les femmes et les hommes a été inscrite dans la Constitution dès 1945, puis toujours réaffirmée depuis. Pour autant la situation des femmes ne s'est pas améliorée automatiquement. Ainsi des disparités salariales persistent encore aujourd'hui et ce, malgré les sept lois sur le travail votées depuis 1983.**

La première loi sur les violences faites aux femmes n'a pas reconnu le viol comme un crime (1810). Ce fût réparé en 1980. Les violences conjugales sont légalement reconnues par la loi seulement depuis 2004. Quatre lois ont dû suivre pour améliorer son efficacité. Certains aspects ne sont toujours pas pris en compte. D'autres, parfois, produisent des effets pervers notamment en matière de suivis psychologiques des auteurs, pas assez prescrits. **L'actualité dénonce** encore de nombreux faits. Nous comptons toujours une morte, tous les 3 jours, due aux violences conjugales. Les conséquences psychologiques, émotionnelles mais aussi économiques et sociales de ces crimes sont considérables.

**C'est pourquoi en 1998, l'Union européenne a publié une circulaire** demandant à tous les Etats-membres de légiférer et d'organiser sur leur territoire des actions tendant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. « **La charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale** » a cette même ambition au plus près des citoyennes et des citoyens.

Cette Charte a été suivie de lois nationales pour renforcer ces préconisations en obligations.

**Si aujourd'hui nous pouvons tout de même affirmer que les lois tentent de placer les femmes et les hommes à égalité, la réalité est autre. Cependant les institutions n'ont pas d'autres solutions pour atteindre cette égalité. Les lois doivent accompagner le volontarisme.**

En 2013, la ville de Saint-Martin-d'Hères a adopté « **la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale** ». Cela lui a permis de se saisir de ce thème et elle a d'ores et déjà développé quelques actions notamment dans la culture mais aussi l'éducation, les sports et la vie associative.

La loi du 4 aout 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en son article 61, prévoit que les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement au débat d'orientation budgétaire, présente un rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (RSE) portant sur le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire ainsi que les orientations et programmes de nature à améliorer la situation. Cette disposition est codifiée à l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales. Elle est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette obligation ne s'applique pas aux CCAS ; la présentation du rapport préalablement au Débat d'Orientation Budgétaire ne vaut que pour la ville puisque cette instance (le DOB) ne saurait débattre des orientations pour le CCAS. Toutefois, valoriser des actions menées par le CCAS et/ou la ville dans le cadre de leurs politiques publiques est une plus-value pour tous.

L'élaboration de ce rapport en est donc une suite logique. Il s'appuie pour la gestion des ressources humaines sur la loi du 12 mars 2012 et du décret d'application du 26 juin 2015. Pour la seconde partie, la loi du 4 août 2014, en son article 1<sup>er</sup> a listé les différents champs d'action à investir. L'analyse porte donc sur cet ensemble.

## Méthodologie de mise en œuvre

Le service Politique de la ville – GUSP - Mission égalité, porte la démarche ; **sous la responsabilité de l'adjointe au maire**, Houriya Zitouni (**déléguée à l'hygiène, la santé et la politique de la ville**) et celle de la Direction Générale des Services.

La méthode de travail repose principalement sur la participation des services, notamment sur leur capacité à fournir **et partager les informations qu'ils détiennent**. Cela permet de constituer un « tout » cohérent, capable de nous éclairer sur la situation des femmes et des hommes de Saint-Martin-d'Hères, **qu'elles ou ils y travaillent ou qu'elles et ils y habitent**.

Deux groupes de travail ont été formés, un pour la gestion des ressources humaines, **l'autre pour les politiques publiques**. Ces groupes sont constitués des chef-fes de services des thématiques concernées par les **champs d'observations prévus dans les textes**.

Ces groupes ont été chargés de rassembler toutes les informations susceptibles de nous aider à construire cet état des lieux. **C'est à partir de celui-ci que le plan d'action sera élaboré à son tour**.

**Cette démarche est une première amorce d'un travail qui devra être pérennisé et qui devra entraîner des nouvelles pratiques professionnelles**. Elle ne doit pas cependant être vécue comme travail supplémentaire mais une façon de travailler innovante.

**La méthodologie d'élaboration d'un rapport égalité femme-homme s'appuie donc sur deux principes :**

- 1 – Le recueil d'informations pertinentes et l'évaluation des actions existantes ;
- 2 – L'élaboration d'un plan d'action de préférence pluriannuel.

5 étapes préalables sont requises :

- 1 - Définir les objectifs globaux ou « politiques ».
- 2 - Définir des axes stratégiques à partir du diagnostic et des objectifs fondamentaux (4 ou 5 maxi).
- 3 - Définir des actions spécifiques et/ou transversales à entreprendre
- 4 - Répartir les actions dans les différents champs des politiques visés par les objectifs politiques et stratégiques.
- 5 - Décliner des objectifs opérationnels pour chaque action.

Pour les politiques publiques

Les services ont donc listé l'ensemble des actions existantes en prenant soin, selon une grille fournie, de renseigner **outre le titre et le descriptif de l'action, les objectifs opérationnels, public visé, de préciser le chef de file de l'action** et les services et/ou partenaires associés, les atouts ou freins, la communication entreprise, le budget affecté et une évaluation, même succincte.

Pour la gestion des ressources humaines

Le service a extrait toutes les données sexuées contenues dans le bilan social 2016 enrichies de nouvelles informations chaque fois que cela a été possible vu les délais impartis.

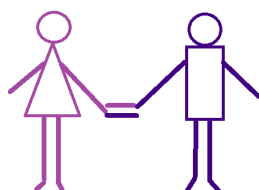
Un comité de pilotage institué

Les travaux des groupes de travail sont validés par un comité de pilotage. Celui-ci est constitué par les directrices des différentes « directions » **concernées par l'égalité femme-homme et les adjoint-es s'y référant**.

De façon générale, commencer une démarche de diagnostic et d'élaboration d'un plan d'action en début d'année civile permet de consolider les projets avant les arbitrages budgétaires. Il aurait également été souhaitable, pour une réelle démarche participative et intégrée de l'ensemble des acteur-trices, de disposer entre 3 et 6 mois. Le temps nécessaire pour mobiliser les agent-es et les élu-es, et pour que cette mission se déroule avant le début des procédures budgétaires. C'est-à-dire avant l'été.

Néanmoins, ce premier rapport a seulement la grande ambition de démarrer l'approche intégrée d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Les informations livrées présentent les actions concrètes selon lesquelles les services travaillent. Nous avons le sentiment que tout n'a pas été cité et que la commune dispose de bien d'autres ressources ou actions qui n'ont pas encore été associées au thème alors qu'elles participent à créer de l'égalité.

La municipalité a décidé à cette occasion de relancer un comité de pilotage sur les luttes contre les discriminations. Celles-ci engloberont la question du genre qui figure parmi les 23 critères retenus par la loi. Il faudra cependant veiller à ce que l'égalité femme-homme fasse l'objet d'une lecture distincte. Le rapport annuel le permettra certainement.



## A – Etat des lieux – diagnostic

L'examen des différents champs d'action et de gestion qui suit s'inspire des textes précédemment cités, eux-mêmes conformes aux recommandations de la Charte européenne. Dans son cadre général, celle-ci stipule la reconnaissance et la promotion « **des droits et principes pertinents de l'égalité entre les femmes et les hommes et combat les obstacles et la discrimination liés au genre.** »

La collectivité « **se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée** ». Elle se charge « **d'établir un programme pour sa mise en œuvre sur tous les champs considérés comme pertinents, notamment ceux reconnus pour induire des discriminations.** »

### La gestion interne

Elle recouvre les ressources humaines mais également, **l'application de la parité FH dans les instances démocratiques** de la collectivité, les modes de gouvernance, la gestion financière, la commande publique et la communication interne et externe.

### La gestion des ressources humaines

**Elle regroupe les conditions générales d'emploi, comprenant des données sur les effectifs, la durée d'organisation du travail, les compte-épargne temps (CET), les embauches et départs, le positionnement et les promotions ; les rémunérations ; la formation ; les conditions de travail ; les congés ; l'organisation du temps de travail.**

Ces indicateurs permettent de mesurer la situation comparée des femmes et des hommes et de mettre en **évidence les situations d'inégalité.**

Deux postulats importants doivent être faits : les collectivités locales sont assujetties au statut de la Fonction Publique Territoriale **qui crée à la base des inégalités fortes entre les filières et les cadres d'emploi.** La grande sexualisation des métiers compris dans ces filières engendrent les inégalités entre les femmes et les hommes. En effet, pour les professions réglementées et notamment dans les filières sociale, enfance, voire certains métiers techniques, les cursus de formation sont **fortement féminisés et masculinisés à l'origine, ce qui ne permet pas un rééquilibrage au moment du recrutement.** Les collectivités ne peuvent agir qu'en marge de ce statut.

### Les conditions générales d'emploi

#### Les filières

Les femmes représentent 2/3 de l'effectif de la Ville et 90% de celui du CCAS, les métiers du social étant très féminisés. Au mois de décembre 2016 à la Ville, 70% des femmes à l'effectif étaient des titulaires et 80% des hommes.

Les filières au niveau National :

Administrative : 82 % de femmes / 18% d'hommes

Technique : 41% de femmes / 59 % d'hommes

Animation : 71% de femmes / 29 % d'hommes

Culturelle : 63 % de femmes / 37 % d'hommes

Sociale : 96 % de femmes / 4 % d'hommes

Médicosociale : 96 % de femmes / 4 % d'hommes

Médicoteknique : 74 % de femmes / 26 % d'hommes

Sportive : 28 % de femmes / 72 % d'hommes

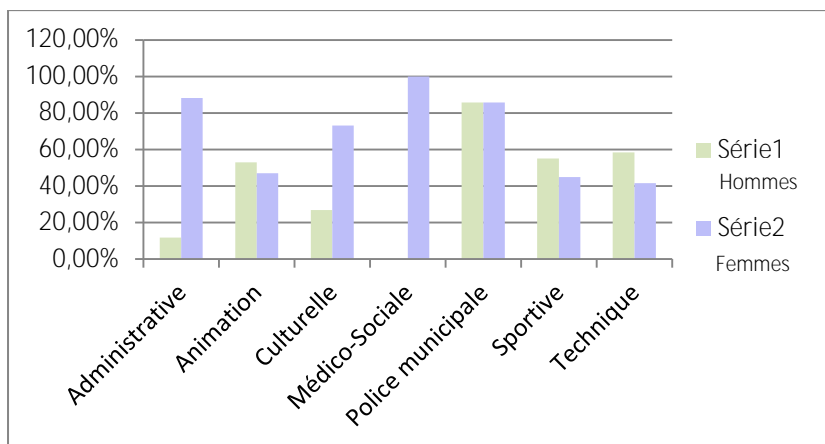
Sécurité-police : 21 % de femmes / 79 % d'hommes

## La Ville de Saint-Martin-d'Hères

NB - Matricule	Ville				
	2016				
Filière (L)	H	F	total FH	% H	% F
Administrative	23	172	195	11,79%	88,21%
Animation	18	16	34	52,94%	47,06%
Culturelle	11	30	41	26,83%	73,17%
Médico-Sociale		107	107	0,00%	100,00%
Police municipale	12	2	14	85,71%	14,29%
Sportive	11	9	20	55,00%	45,00%
Technique	190	135	325	58,46%	41,54%
Total Résultat	265	471	736	36,01%	63,99%

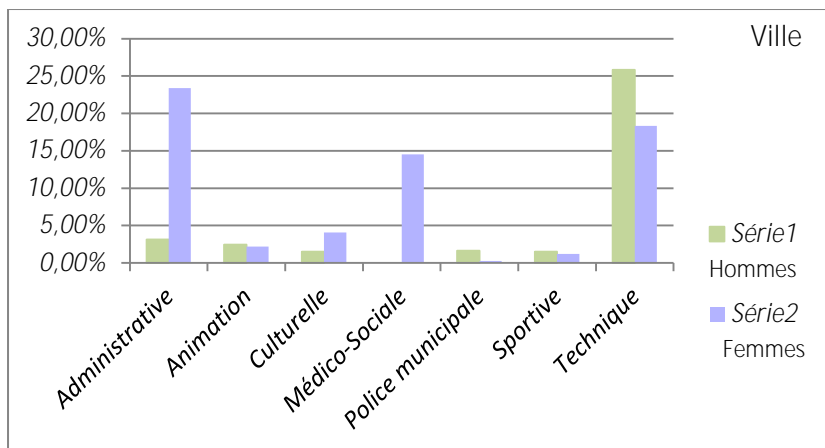
La question des métiers et donc des orientations des jeunes dans ces métiers se pose très fortement.

**C'est** au plan ministériel que des actions doivent être mises en œuvre.



A Saint-Martin-d'Hères, la filière administrative est constituée à 89% de femmes. Il y a 2 fois plus de femmes que d'hommes dans la filière culturelle. La filière de l'animation est, quant à elle très équilibrée. La filière technique est composée à 58% d'hommes.

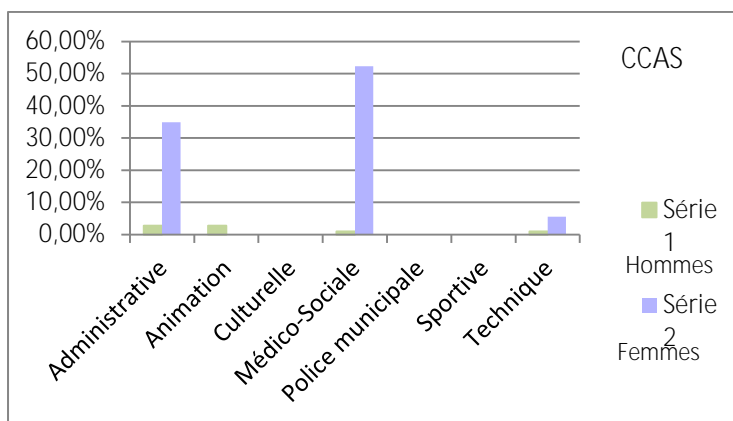
Pourcentages sur effectifs totaux	Ville SMH	
	2016	
	H	F
Administrative	3,13%	23,37%
Animation	2,45%	2,17%
Culturelle	1,49%	4,08%
Médico-Sociale	0,00%	14,54%
Police municipale	1,63%	0,27%
Sportive	1,49%	1,22%
Technique	25,82%	18,34%
Total Résultat	36,01%	63,99%



### Le CCAS de Saint-Martin d'Hères

NB - Matricule	CCAS			
	2016		2016	
Filière (L)	H	F	%H	%F
Administrative	3	38	2,75%	34,86%
Animation	3		2,75%	0,00%
Culturelle			0,00%	0,00%
Médico-Sociale	1	57	0,92%	52,29%
Police municipale			0,00%	0,00%
Sportive			0,00%	0,00%
Technique	1	6	0,92%	5,50%
Total Résultat	8	101	7,34%	92,66%

Qu'il s'agisse de la Ville ou du CCAS, la filière médicosociale est quasiment exclusivement féminine (1 homme pour 164 femmes).



### Commentaires :

Les hommes sont moins nombreux dans les mairies, rappelons-le. Les filières techniques où ils se concentrent sont de plus en plus transférées dans les intercommunalités. C'est cependant encore là qu'ils se concentrent.

Par ailleurs, si à Saint-Martin-d'Hères, les femmes sont plus nombreuses par rapport aux hommes, elles restent très majoritaires dans la filière administrative.

## Les catégories

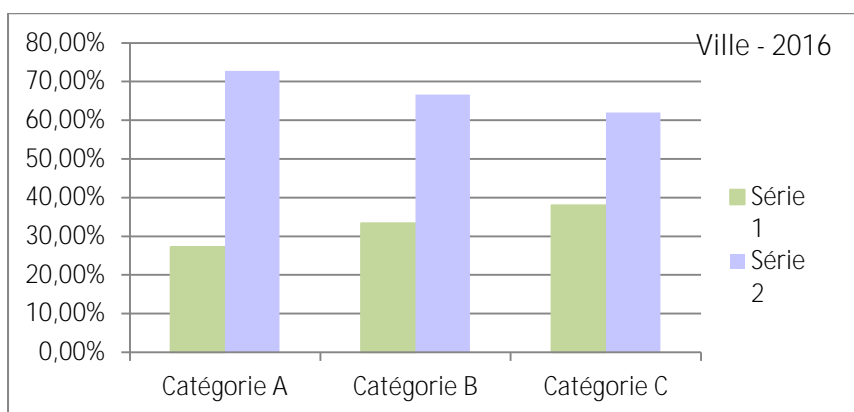
A la Ville, les femmes sont légèrement surreprésentées sur les catégories A et B. Au CCAS, la tendance est inverse et très marquée : 25% des hommes sont en cat A, et 12% pour les femmes, 38% des hommes en B pour 24% des femmes

### La Ville de Saint-Martin-d'Hères

NB - Matricule	Collectivité L				
	Ville				
	2016				
Catégorie statutaire	H	F	Total HF	% H	% F
Catégorie A	18	48	66	27,27%	72,73%
Catégorie B	53	106	159	33,33%	66,67%
Catégorie C	194	317	511	37,96%	62,04%
Total Résultat	265	471	736	36,01%	63,99%

Au niveau National, dans la Fonction publique Territoriale :

Cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes;  
 Cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes  
 Cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes



Au niveau National, 29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes  
 Cat A : 22,6 % / 5,2 % des hommes  
 Cat B : 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes  
 Cat C : 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

### Commentaires :

En 2016, à Saint-Martin-d'Hères :

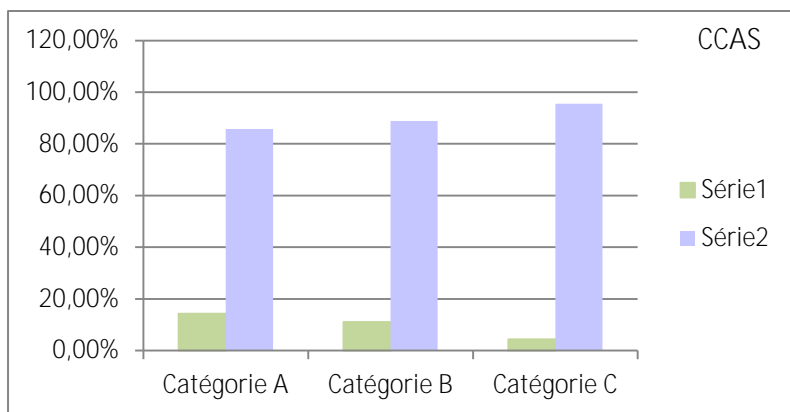
Cat A : 73 % de femmes / 27% d'hommes

Cat B : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Cat C : 62 % de femmes / 38 % d'hommes

## Le CCAS de Saint-Martin-d'Hères

	CCAS 2016				
	H	F	total FH	% H	% F
Catégorie A	2	12	14	14,29%	85,71%
Catégorie B	3	24	27	11,11%	88,89%
Catégorie C	3	65	68	4,41%	95,59%
Total Résultat	8	101	109	7,34%	92,66%



### Commentaires :

Les femmes assument l'ensemble des services à caractère social à Saint-Martin-d'Hères comme en France. Les 93 % de femmes parlent d'eux-mêmes.

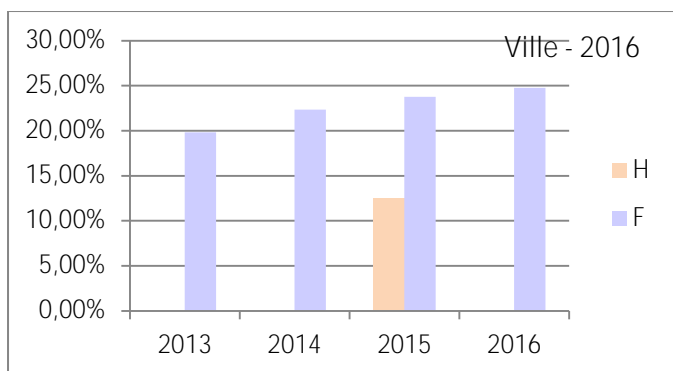
Seule une volonté affirmée sur un très long terme pourrait rétablir des équilibres qui peuvent s'avérer intéressants pour donner aux services sociaux un caractère plus universel. Des actions de valorisation des métiers du social auprès des jeunes, seraient une première étape. Les questions de rémunérations sont aussi un frein à l'entrée massive des hommes dans ces métiers. C'est à examiner.

### Les temps partiels

2% des hommes sont à temps partiel pour la Ville et aucun pour le CCAS ; quand 22% des femmes pour la Ville et 25% au CCAS en bénéficient.

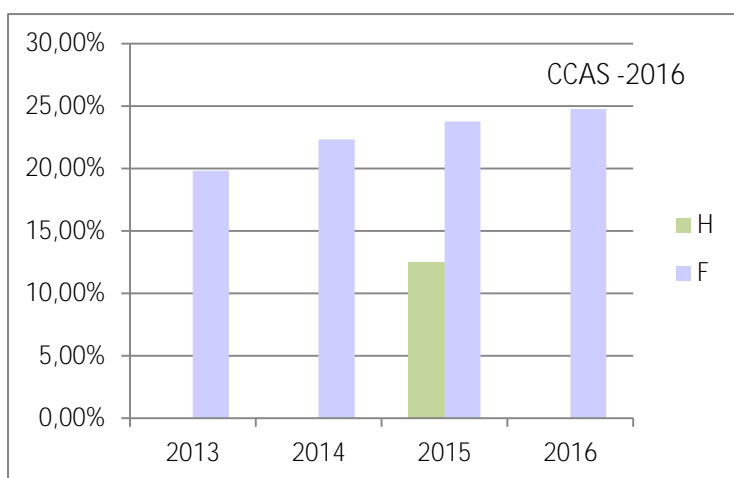
Pourcentage de répartition du temps partiel titulaires / effectifs globaux

	Ville			
	2013	2014	2015	2016
H	3,37%	2,71%	1,85%	2,26%
F	18,80%	19,09%	19,16%	21,87%
Total	12,81%	12,87%	12,87%	14,81%



Le CCAS de Saint-Martin-d'Hères

	CCAS			
	2013	2014	2015	2016
H	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%
F	19,81%	22,33%	23,76%	24,75%
Total	18,42%	20,72%	22,94%	22,94%



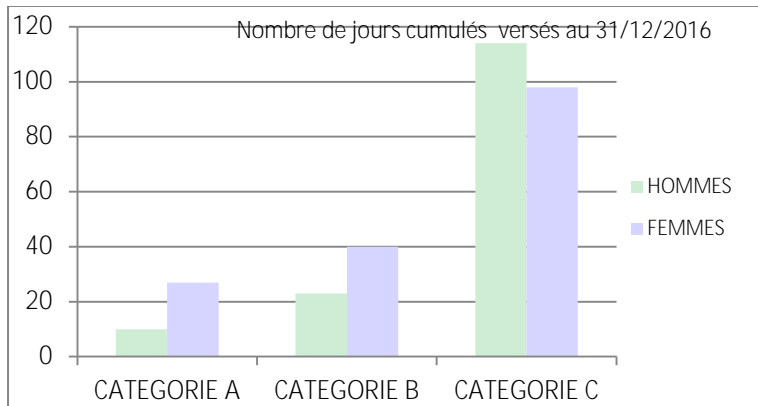
La ville de Saint-Martin-d'Hères favorise le temps partiel pour les agent-es qui en font la demande.

Commentaires :

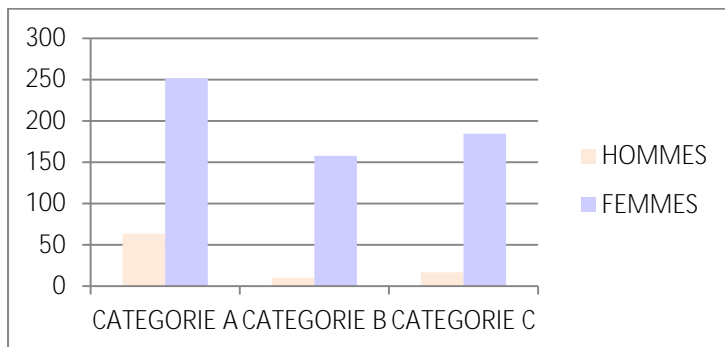
Un rappel : les temps partiels sont une des explications des différences salariales entre les femmes et les hommes. Différences qui se poursuivent à la retraite.

## Les comptes épargne temps (CET)

### Ville de Saint-Martin-d'Hères



### CCAS



## Les recrutements

Pour favoriser une meilleure mixité dans les recrutements, la rédaction des profils de postes est importante. Elle doit permettre à l'ensemble des personnes susceptibles de postuler, de se projeter. Si les caractéristiques d'un poste relevant d'un métier fortement sexué insistent sur des conditions d'emploi, des facultés, ou prérequis eux-mêmes trop sexués, les personnes de l'autre sexe ne postuleront pas.

Cette rédaction égalitaire des annonces afin de favoriser la mixité des métiers est en place à Saint-Martin-d'Hères.

## Les promotions et avancements

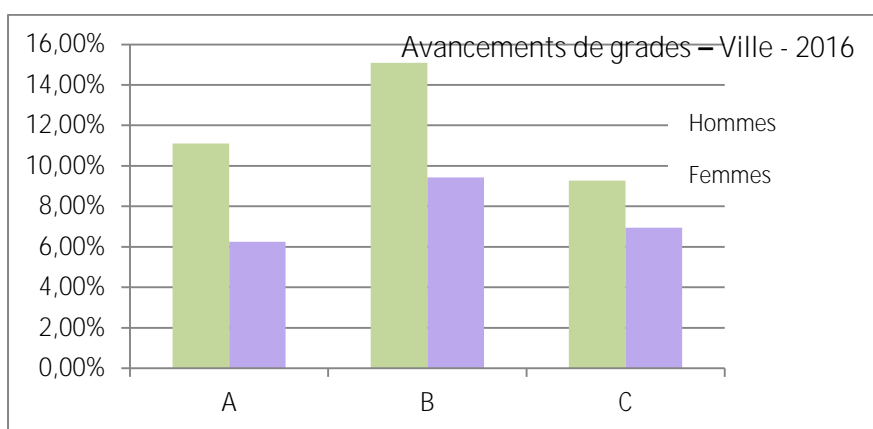
Des pyramides de répartition F/H par grade sont réalisées. Les résultats de la CAP sont genrés.

En ce qui concerne la carrière, 11% des hommes et 7% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2016 et 12.5% des hommes et 8% des femmes au CCAS.

### Ville de Saint-Martin-d'Hères

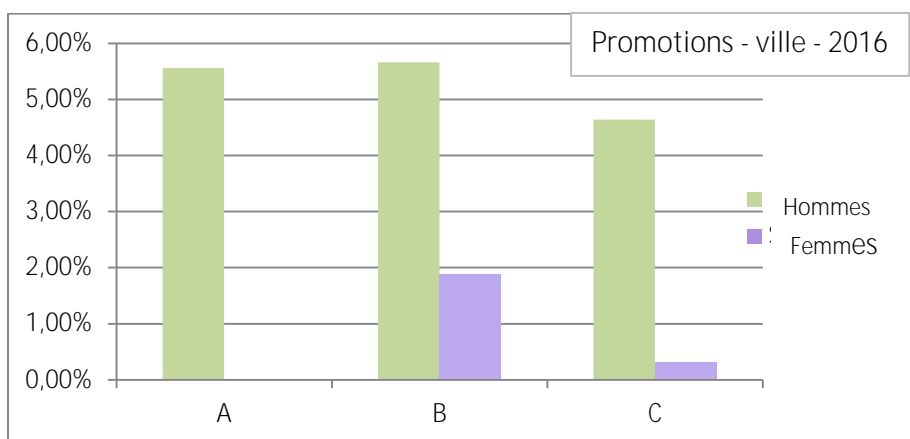
#### Avancements de grades en 2016 - Ville

cat	NB H	TOTAL H VILLE	% TOTAL H VILLE	NB F	TOTAL F VILLE	% TOTAL F VILLE	écarts H/F
A	2	18	11,11%	3	48	6,25%	4,86%
B	8	53	15,09%	10	106	9,43%	5,66%
C	18	194	9,28%	22	317	6,94%	2,34%
TOTAL	28	265	10,57%	35	471	7,43%	3,14%



#### promotions internes Ville - 2016

CAT	NB H	TOTAL H VILLE	% TOTAL H VILLE	NB F	TOTAL F VILLE	% TOTAL F VILLE	écarts H/F
A	1	18	5,56%	0	48	0,00%	5,56%
B	3	53	5,66%	2	106	1,89%	3,77%
C	9	194	4,64%	1	317	0,32%	4,32%
TOTAL	13	265	4,91%	3	471	0,64%	4,27%



Commentaires :

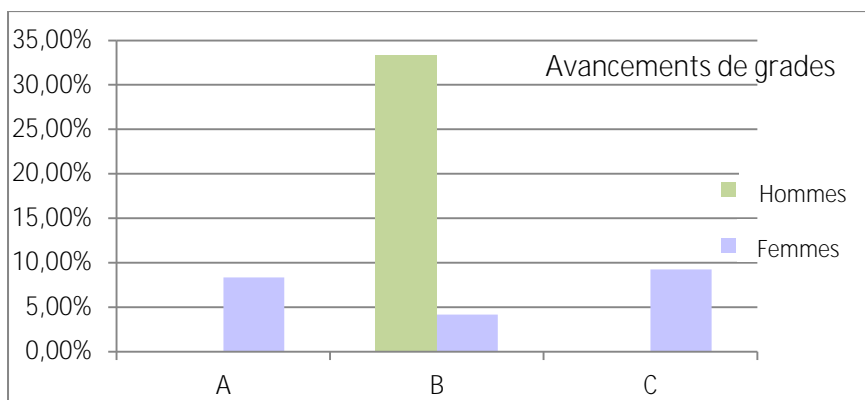
Si l'on rapporte ces avancements et promotions à la répartition homme-femme des effectifs (64% de femmes/36% d'hommes), ces écarts sont importants. Nous savons que la filière technique est plus favorisée de par son cadre d'emploi.

- Un examen approfondi de ce point de vue serait intéressant.

### CCAS Saint-Martin-d'Hères

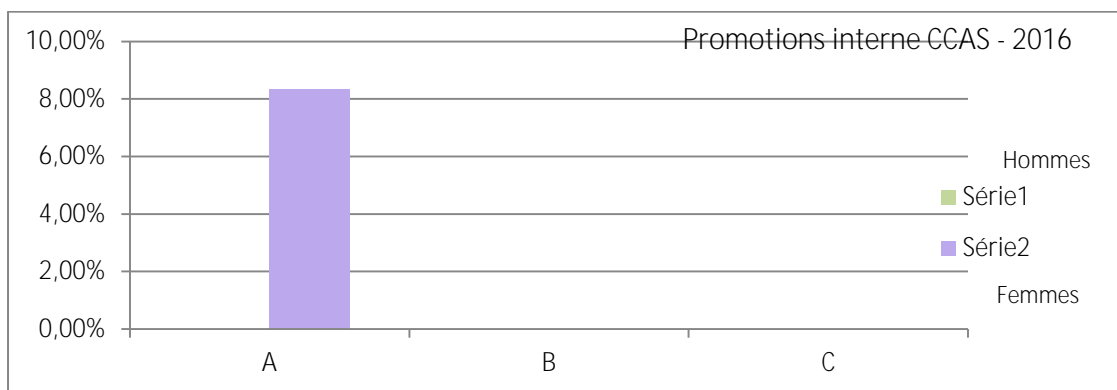
Avancements de grades en 2016

CAT	NB H	TOTAL H CCAS	% H CCAS	NBF	TOTAL F CCAS	% TOTAL F CCAS	écarts H/F
A	0	2	0,00%	1	12	8,33%	-8,33%
B	1	3	33,33%	1	24	4,17%	29,17%
C	0	3	0,00%	6	65	9,23%	-9,23%
TOTAL	1	8	12,50%	8	101	7,92%	4,58%



Promotions internes CCAS 2016

CAT	NB H	TOTAL H CCAS	% H CCAS	NBF	TOTAL F CCAS	% TOTAL F CCAS	écarts H/F
A	0	2	0,00%	1	12	8,33%	-8,33%
B	0	3	0,00%	1	24	0,00%	0,00%
C	0	3	0,00%	6	65	0,00%	0,00%
TOTAL	0	8	0,00%	1	101	0,99%	-0,99%



Commentaires :

Une observation sur plusieurs années serait nécessaire.

## Les encadrements

	<u>Service à la population</u>	<u>Services techniques</u>	<u>Développement urbain</u>	<u>Ressources</u>	<u>CCAS</u>	<u>TOTAUX</u>
<b><u>DGS</u></b> <b><u>Coordination DG</u></b>						1H 1F
<b><u>DGA</u></b>	1F	1H	1H	1F	1F	2H et 3F
<b><u>Directeurs-trices</u></b>	1H / 1F	1H / 3F	2F	1H / 2F	2F	3H et 10F 23% H 77% H
<b><u>Chef-fe-s de service</u></b>	5H / 9F	10H / 2F	7F	2H / 10F	1H / 4F	18H / 32F 36% H 64% F
<b><u>Total</u></b>						<b>70</b>
						<b>24H et 46F</b>

Soit en pourcentage : **34% d'hommes et 66% de femmes ce qui est conforme aux proportions totales des effectifs globaux.**

Commentaires :

Si globalement les proportions d'encadrement rejoignent les effectifs globaux, nous pouvons constater que les femmes sont très majoritaires chez les directeur-trices ainsi que chez les chef-fes de service.

## Les rémunérations

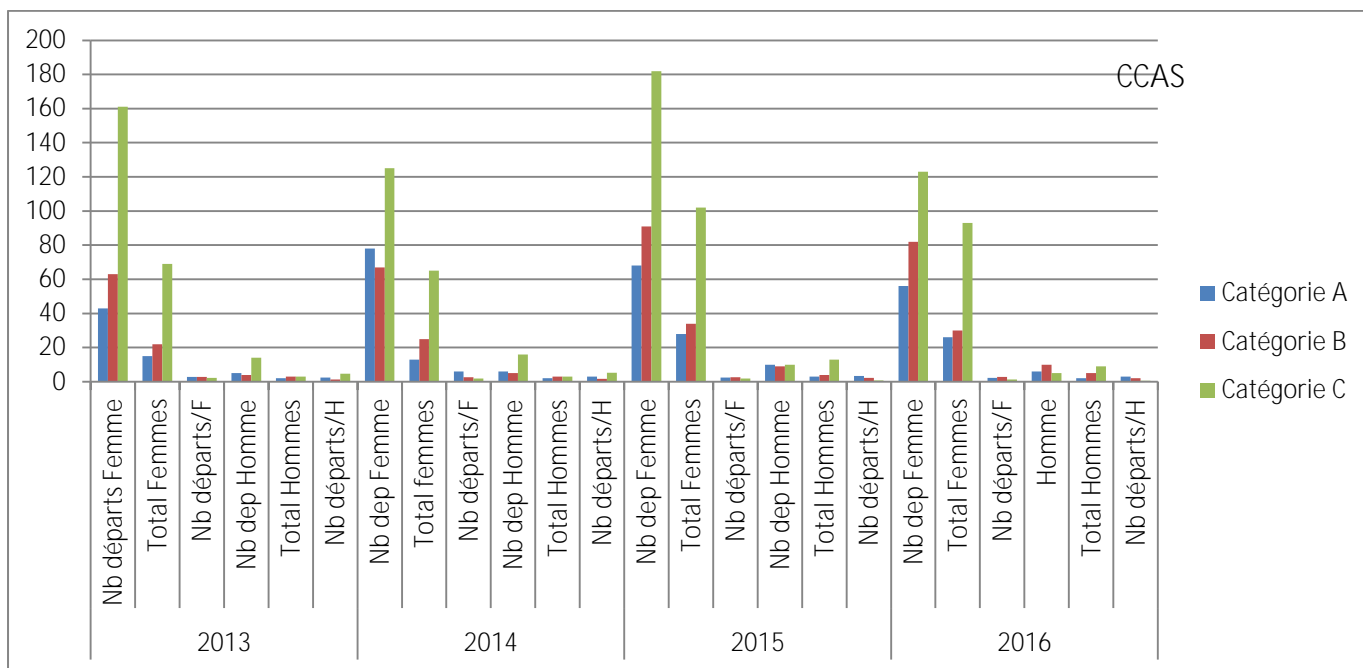
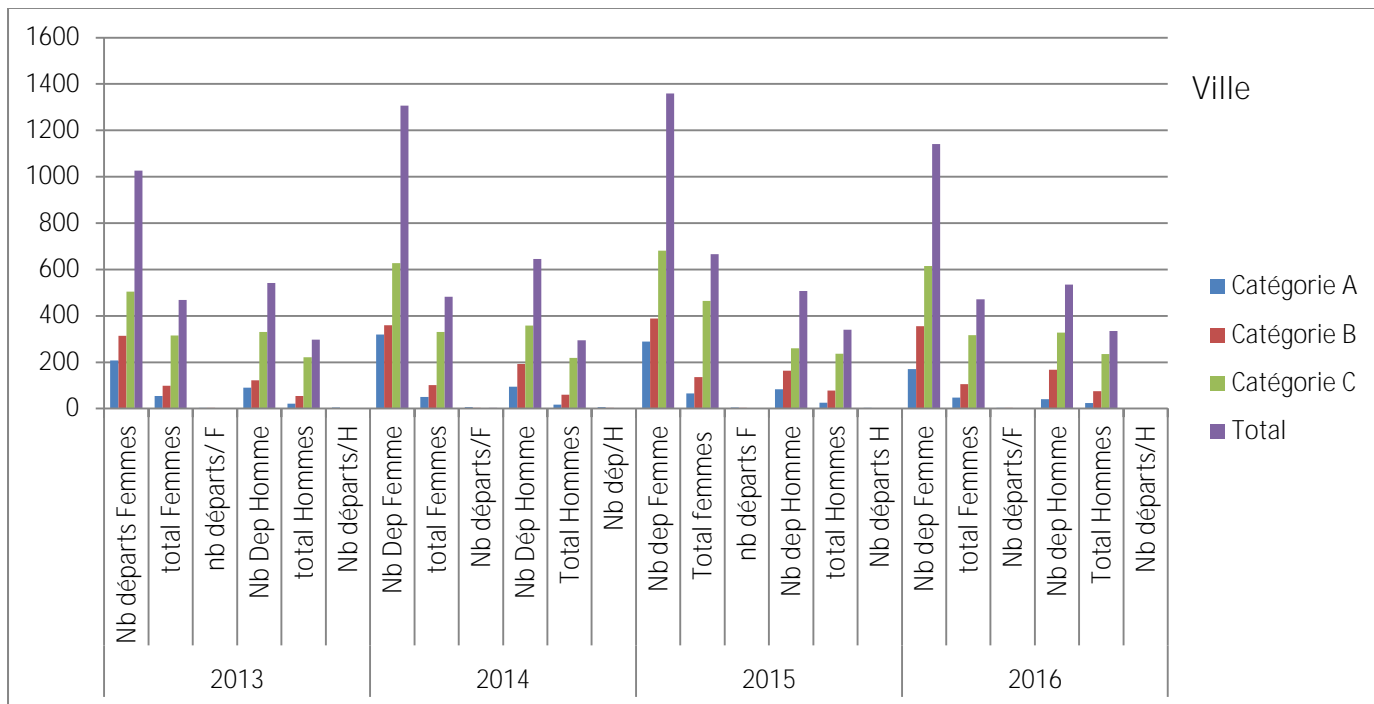
Un travail sur le régime indemnitaire en 2017 (RIFSEEP) a posé en objectif principal de réduire les écarts de rémunérations liés aux filières.

Commentaire :

**Ce champ d'observation devra être renseigné** dans les années qui viennent compte-tenu de son importance pour mesurer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Il inclut la question des primes et du régime indemnitaire.

## L'accès à la formation professionnelle

Les femmes représentent 63% des départs en formation pour 67% de l'effectif à la Ville en 2016.



Commentaires :

Pour 2018, une distinction, formation statutaire (réussite aux concours), formation professionnelle (métier) et formation diplômante (accès aux concours), serait souhaitable.

Les âges

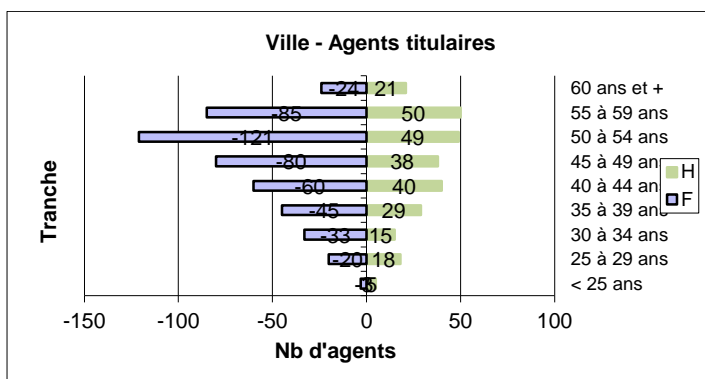
Exercice		2016				
		Collectivité L	Sexe			
NB - Matricule						
		Ville				
Statut	Tranches âge	H	F	TOTAL HF	% H	% F
Titulaires	< 25 ans	5	3	8	0,68%	0,41%
	25 à 29 ans	18	20	38	2,45%	2,72%
	30 à 34 ans	15	33	48	2,04%	4,48%
	35 à 39 ans	29	45	74	3,94%	6,11%
	40 à 44 ans	40	60	100	5,43%	8,15%
	45 à 49 ans	38	80	118	5,16%	10,87%
	50 à 54 ans	49	121	170	6,66%	16,44%
	55 à 59 ans	50	85	135	6,79%	11,55%
60 ans et +		21	24	45	2,85%	3,26%
Titulaires Résultat		265	471	736	36,01%	63,99%
Age moyen T		46	47			
Non titulaires	< 25 ans	11	54	65	3,97%	19,49%
	25 à 29 ans	17	27	44	6,14%	9,75%
	30 à 34 ans	10	17	27	3,61%	6,14%
	35 à 39 ans	9	20	29	3,25%	7,22%
	40 à 44 ans	2	16	18	0,72%	5,78%
	45 à 49 ans	6	27	33	2,17%	9,75%
	50 à 54 ans	6	25	31	2,17%	9,03%
	55 à 59 ans	5	12	17	1,81%	4,33%
60 ans et +		3	10	13	1,08%	3,61%
Non titulaires Résultat		69	208	277	24,91%	75,09%
Age moyen NT		36	37			
Total Résultat		334	679	1013		
Age moyen T+NT		44	44			

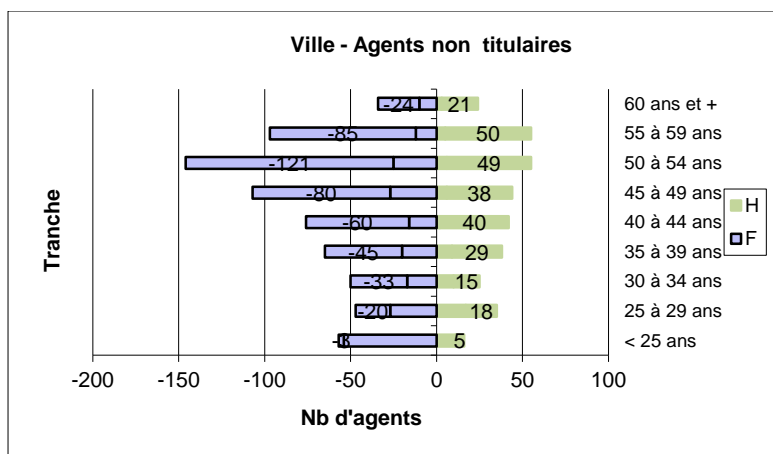
Au niveau national, dans la Fonction publique territoriale (pour les titulaires), l'âge moyen est de :

- femmes : 43,9 ans
- hommes : 43,6 ans

A Saint-Martin-d'Hères, l'âge moyen est de :

- femmes : 47 ans
- hommes : 46 ans

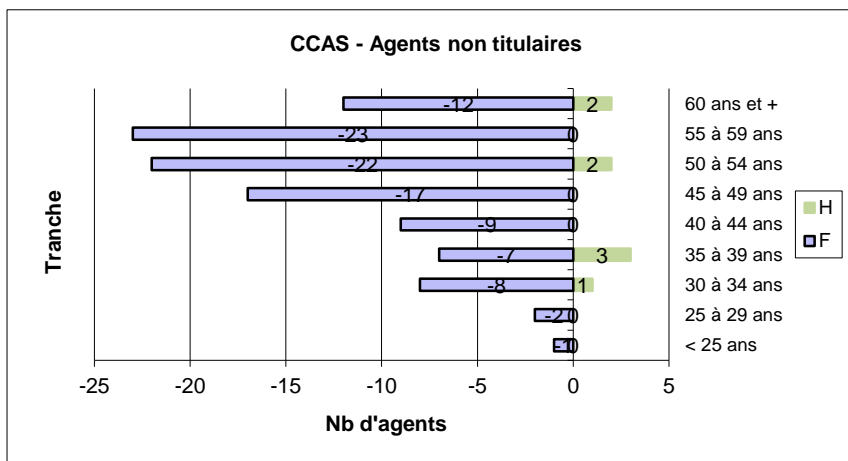
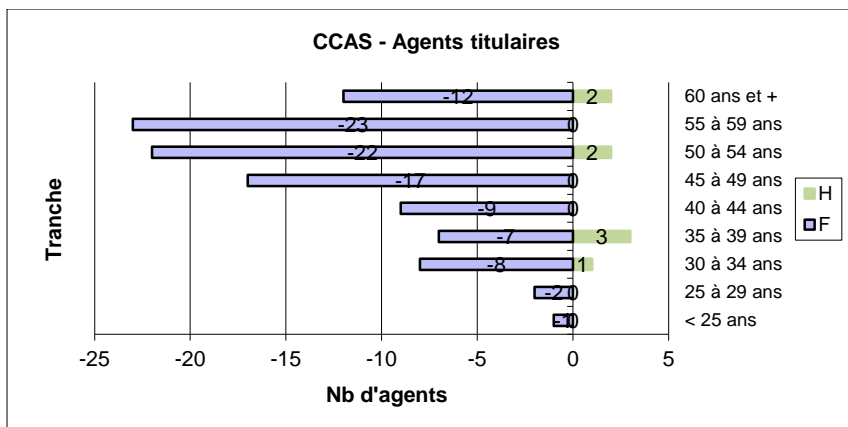




L'âge moyen est de 47 ans à la Ville et de 49 ans au CCAS. La répartition F/H parmi les effectifs des agent-es de plus de 50 ans est le strict reflet de la répartition F/H globale, et ceci à la fois pour la Ville et le CCAS.

Le CCAS de Saint-Martin-d'Hères

NB - Matricule						
CCAS						
Statut	Tranches âge	H	F	TOTAL HF	% H	%F
Titulaires	< 25 ans		1	1	0,00%	0,92%
	25 à 29 ans		2	2	0,00%	1,83%
	30 à 34 ans	1	8	9	0,92%	7,34%
	35 à 39 ans	3	7	10	2,75%	6,42%
	40 à 44 ans		9	9	0,00%	8,26%
	45 à 49 ans		17	17	0,00%	15,60%
	50 à 54 ans	2	22	24	1,83%	20,18%
	55 à 59 ans		23	23	0,00%	21,10%
Titulaires Résultat		8	101	109	7,34%	92,66%
Age moyen T		47	49			
Non titulaires	< 25 ans		8	8	0,00%	13,79%
	25 à 29 ans	1	4	5	1,72%	6,90%
	30 à 34 ans	1	7	9	1,72%	12,07%
	35 à 39 ans	1	3	4	1,72%	5,17%
	40 à 44 ans		4	4	0,00%	6,90%
	45 à 49 ans	1	7	9	1,72%	12,07%
	50 à 54 ans	3	7	10	5,17%	12,07%
	55 à 59 ans	1	3	4	1,72%	5,17%
Non titulaires Résultat		8	48	58	13,79%	82,76%
Age moyen NT		44,5	34			
Total Résultat		16	149	165		
Age moyen T+NT		46	46			



**Commentaires :**

Nous observons une grande différence entre les titulaires et les non titulaires des deux sexes : 10 ans d'écart.

A Saint-Martin-d'Hères, l'âge moyen des titulaires dépasse celui au niveau national de 3 ans. Les écarts notés entre les sexes ne sont pas déterminants : + 1 an pour les femmes.

A la ville, les moins de trente ans représentent 15, 3 % des effectifs globaux (dont les femmes pour 10,3 % et les hommes pour 5 %).

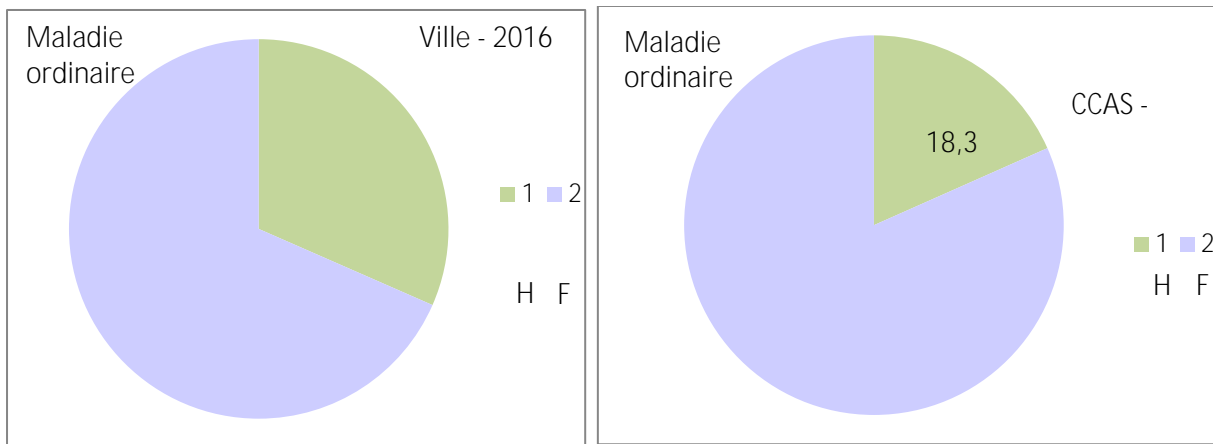
Les plus de 50 ans représentent 40, 5% ce qui est important (dont les femmes pour 27,3% et les hommes pour 13,2 %).

De façon générale, il conviendra de rétablir la pyramide des âges vers un meilleur équilibre en favorisant l'embauche et la titularisation de jeunes agents, notamment des hommes.

- Cela pose le problème de la sexualisation des métiers qui est très forte dans la Fonction Publique Territoriale, notamment entre les filières technique et sociale.

## Les absences

Il n'y a pas de surreprésentation d'un sexe ou de l'autre pour l'absentéisme en maladie ordinaire à la Ville.



Commentaires :

Plus que le nombre de jours de maladies, le nombre d'agent-es serait pertinent à évaluer pour vérifier s'il y a disparité entre les sexes. Les proportions ainsi affichées sont proches d'un point des proportions FH de l'effectif global de la ville.

## Les accidents du travail

	Année 2016			
	Ville		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre d'accidents du travail	25	58 (2 agents ont eu 2 accidents)	1	12 (2 agents ont eu 2 accidents)
Total nombre accidents	85		15	
Nombre d'accidents de trajets	3	12	1	4
Total nb d'accidents de trajets	15		5	

## Le congé parental, de maternité et de paternité

Les congés maternité et paternité et parentaux ne sont pas renseignés.

- Cela pourrait faire l'objet d'une fiche action pour 2018.

Commentaires :

Pour le congé de paternité, il conviendra de lister le nombre de paternités enregistrées par an.

Pour les congés parentaux, une observation sexuée, répartie selon la durée du congé, posera les problématiques.

Une analyse qualitative sur les conditions de reprise du travail est aussi pertinente.

Il conviendra de le faire lors d'un prochain rapport annuel.

## L'organisation du travail

De façon générale, cette rubrique concerne tout ce qui peut contribuer au bien-être au travail.

*Bien-être au travail :*

*La commune a entrepris une démarche très poussée sur cette thématique qui comprend la création d'une cellule de veille et d'accueil des agent-es avec une assistante sociale, une psychologue du travail, une ergonome et une sophrologue. Le document unique est d'ores et déjà réalisé pour 10 établissements. Des éléments d'information sexués sur ce travail seraient intéressants.*

### Temps de travail

La municipalité a eu à cœur de proposer aux agent-es d'entretien, des temps de travail les mettant en capacité de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, plutôt que de saupoudrer les heures de travail disponibles auprès d'un maximum de personnes demandeuses. La quantité d'heures travaillées par personne a donc été privilégiée à la quantité de personnes touchées par quelques heures de travail.

- Des chiffres sur les résultats de ces actions seraient souhaitables.

### Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Dans ce même état d'esprit, ces agent-es d'entretien qui interviennent dans les bureaux, ont bénéficié d'une réorganisation de leur temps de travail. Ainsi elles prennent leur service à 9h et le terminent à 14h. Cette nouvelle organisation leur permet, à la fois d'avoir un contact direct avec leurs collègues, et par ailleurs d'assumer sereinement leur vie de famille.

- Des chiffres sur le nombre de personnes touchées seraient souhaitables.



## La parité femme-homme dans l'exercice de la citoyenneté

Pour rappel, la commune a signé la « Charte Européenne pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la Vie Locale » qui stipule, en autres :

« **Le signataire reconnaît l'égalité des droits entre les femmes et les hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.**

*Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.*

*Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tous les organismes externes. »*

### L'exécutif municipal

Le Haut Conseil à l'Egalité, à la demande du Secrétariat National chargé des droits des femmes, a réalisé une étude sur la répartition du pouvoir, en France, dans les instances locales. Il en ressort une classification sexuée ou « genrée » des délégations et attributions respectives des hommes et des femmes élus.

La classification pour les communes, en France :

FEMMES	HOMMES	NEUTRE
Enfance/petite enfance/familles Quartiers Animations/vie associative Affaires scolaires Tourisme / commerces Etat civil/ relations aux administrés Prévention	Finances Urbanisme/travaux Sport Travaux/circulation/ sécurité Environnement Communication	Ressources humaines /Affaires générales Citoyenneté / démocratie Jeunesse Emploi/formation

A Saint-Martin-d'Hères les délégations se répartissent de la façon suivante :

L'exécutif est composé de M. le Maire, de 11 adjoint-es (6 femmes et 5 hommes) et de 5 conseiller-ère-s municipaux délégué-es (4 hommes et 1 femme).

Sur les 17 membres de l'exécutif municipal : 10 hommes et 7 femmes

Délégations des adjoints et conseillers délégués femme	Délégation des adjoints et conseillers délégués homme
Aménagement, urbanisme, personnel communal	Déplacement et voirie
Culture	Habitat - Patrimoine et sécurité des bâtiments
Vie associative et éducation populaire	Affaires scolaires et enfance
Petite enfance	Finances et jeunesse
Hygiène, santé et politique de la ville	Sports
Action sociale	Marchés publics et espaces publics
Insertion et emploi	Prévention et sécurité
	Eau, énergie, environnement et restauration municipale
	Evaluation des politiques publiques
	Développement économique

## Les commissions municipales

Commission ressources et moyens : 7 F / 5 H

Education santé : 9 F, 3 H

Vie associative, culturelle et sportive : 7 F, 5 H

FEMMES	HOMMES
23	13
64%	36%

Développement durable et urbain : 3 F et 9 H

Habitat, cadre de vie et citoyenneté : 3 F et 9 H

Urbanisme : 2 F et 6 H

FEMMES	HOMMES
8	24
36%	75%

### Au sein des autres commissions municipales :

Commission d'appel d'offres :

Le représentant du maire est un homme,

5 titulaires, 1 F et 4 H,

5 suppléants : 1 F et 4 H.

FEMMES	HOMMES
2	8
20%	80%

### Commission consultative sur les travaux :

Le représentant du maire est un homme,

5 titulaires, 1 F et 4 H,

5 suppléments : 1 F et 4 H.

### Représentants au sein de la CLECT : parité

## Les commissions consultatives du personnel

CAP catégorie A et B.

Sur les 2 CAP,

4 titulaires, 3 H – 1 F

4 suppléants, 3 F – 1 H

CAP A&B	FEMMES	%	HOMMES	%
Titulaires	1	25%	3	75%
suppléants	3	75%	1	25%

CAP catégorie C :

6 titulaires, parité 3 F-3 H,

6 suppléants : 5 F – 1 H

CAP C	FEMMES	%	HOMMES	%
Titulaires	3	50%	3	50%
suppléants	5	83%	1	7%

Comité technique :

6 titulaires, 4 F – 2H,

6 suppléants 4 F – 2H

CT	FEMMES	%	HOMMES	%
Titulaires	4	67%	2	33%
suppléants	4	67%	2	33%

CHSCT :

6 titulaires : 2 F – 4 H,

6 suppléants 4F – 2 H

CHSCT	FEMMES	%	HOMMES	%
Titulaires	2	33%	4	67%
suppléants	4	67%	2	33%

Commission communale pour l'accessibilité :

Sur les 5 élus, 3 F – 2H

CCA PH	FEMMES	%	HOMMES	%
Titulaires	3	60%	2	40%

Commentaires :

A première vue, le nombre de postes pourvus par des femmes est largement majoritaire 83F/49H, mais :

Pour la CAP :

Les représentants de la municipalité sont majoritairement des hommes pour les catégories A et B et C. Les rapports sont inversés chez les suppléant-es par rapport aux titulaires. Les femmes sont donc majoritairement suppléantes et les hommes titulaires. Les 4 postes statutaires auraient dû permettre de réaliser une parité stricte. Cela pourrait être **rectifié à l'occasion d'un remaniement éventuel.**

Les représentants du personnel :

- Cat A : quand les nombres ne sont pas pairs, ils sont en faveur des femmes titulaires ; ainsi, le nombre de 4 postes permettrait une parité FH
- Cat B : idem, le nombre impair de représentant-es ne permet pas de faire la parité. Les hommes titulaires sont favorisés.
- Cat C : **absence d'homme.**
- Les conseillers techniques sont parfaitement paritaires. Ils siègent également au CT, sans doute de la même façon.

Il semble important de pourvoir les postes manquants par des personnes permettant de respecter la parité FH.

Pour le CT : les femmes sont le double des hommes chez les élu-es titulaires et suppléant-es.

Les représentants du personnel sont exclusivement féminins : 6 membres devraient permettre de réaliser une parité 3/3.

Pour le CHSCT :

Le bureau est composé de 3 membres et ne permet pas de faire une parité, les femmes sont majoritaires de 1 poste. Les représentant-es des élu-es : les femmes sont déficitaires parmi les titulaires et majoritaires parmi les suppléantes. Alors que le nombre de 6 membres pourrait permettre de respecter la parité FH.

Les représentant-es du personnel sont également 6 en titulaires, **sans homme et n'ont que 5 suppléant-es** dont seulement 2 hommes. Il en manque donc 1.

**On pourrait rétablir la situation à l'aune d'un remaniement dans les deux collèges.**

Pour les conseillers techniques, la parité est certainement difficile à réaliser **compte-tenu qu'il faut respecter les fonctions et métiers des participants. L'écart n'est cependant que de 1**

- Actions à envisager :
  - Profiter de sorties de certains représentant-es **pour les remplacer dans la perspective d'un équilibre paritaire FH chaque fois qu'il n'est pas respecté, dans chacune des instances. La volonté affichée de la municipalité doit inciter à ce respect.**
  - Des messages (communication interne) en direction des syndicats doivent être diffusés.
  - Des formations des responsables des syndicats, des personnels en général comme des élus doivent le faciliter.

Les représentations extérieures

ORGANISMES	THEMATIQUES	POSTES	HOMMES	% H	FEMMES	% F
TPI	informatique	4 titulaires	3	75%	1	25%
		4 suppléant-es	1	25%	3	75%
Com SMTC	Transports	3 titulaires	2	66%	1	33%
SPL Sergadi	Aménagement	1 titulaire	1	100%		
SEM Territoire et Développement	Aménagement urbain	1 titulaire			1	100%
AD IDR	Aménagement territoire	1 titulaire	1	100%		
Drac Isère	Aménagement territoire	1 titulaire	1	100%		
		1 suppléant-e	1	100%		
AURG	Aménagement urbain	1 titulaire			1	100%
CDAC	Aménagement territorial	1 titulaire			1	100%
		1 suppléant-e	1	100%		
Conférence permanente communauté Eau potable	Environnement - eau	1 titulaire	1	100%		
		1 suppléant-e	1	100%		
CA SDH	Logement	1 titulaire	1	100%		
SEM Pompes funèbres	Hygiène - Salubrité	1 titulaire	1	100%		
Com ref. départementale	Institutions	2 titulaires	1		1	100%
		2 suppléant-es	2	100%		
SYMAGE	Gérontologie	7 titulaires	2	28.5%	5	71.5%
		7 suppléant-es	3	43%	4	57%
CCAS	Action Sociale	8 titulaires CM	2	25%	6	75%
ESTHI	Handicap	1 titulaire			1	100%
CA Mission locale	Insertion emploi jeunes	4 titulaires	1	25%	3	75%
OMS	Sports	3 titulaires	2	66%	1	33%
GIP réussite éducative	Education	1 titulaire			1	100%
		1 suppléant-e	1	100%		
Conseil discipline de recours RRA	Personnel ?	1 titulaire			1	100%
UFR économie P. Mendes-France	Universités	1 titulaire	1	100%		
		1 suppléant-e	1	100%		
UGA	Universités	1 titulaire				
<b>TOTAL</b>			<b>36</b>		<b>28</b>	

### Les Conseils des écoles

10 conseils avec 2 personnes membres :

2 composés de 2 H = 4 H

5 composés de 2 F = 10F

3 paritaires = 3F / 3 H

3 conseils avec 1 personne : 1F / 2H

14 F / 9 H

### **Les femmes assument majoritairement les conseils d'école**

#### **3 collèges :**

1 F titulaire, et 1 H suppléant

1 H et 1 F titulaires, et 2 F suppléants

1 H titulaire, et 1 F suppléant

6 F / 3 H

**Lycée** : sur les 2 titulaires, 1 F et 1 H, et sur les suppléants 2 H

Hommes majoritaires : 3H/1F

Représentant-es élu-es de la ville au sein du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance de la ville :  
12 élu-es, dont 4 F et 8 H

#### Commentaires :

Le même schéma, sexué selon les stéréotypes qui prévalent dans notre société, se reflète dans le nombre et la nature des délégations des élu-es. **Avoir conscience de cette réalité permet à l'aune de remaniements d'aller vers de meilleurs équilibres.**



### Les modes de gouvernance

C'est un des débats récurrents qui anime la prise en compte de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques. Faut-il procéder par action spécifique ou dédiée ? Ou, faut-il agir par approche transversale, donc intégrée à la gestion des services et actions ?

La tendance est souvent d'opposer les deux approches au lieu de les associer. En matière d'égalité femme-homme, comme d'ailleurs en matière de lutte contre toutes les discriminations quelles qu'elles soient, il n'y a pas lieu d'opposer ces deux modes de gestion ou de gouvernance mais bien de les associer.

Agir de façon spécifique, avec une mission clairement identifiée dont l'objet est de veiller à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes est bien respectée dans les différentes directions, services ou établissements de la collectivité est un impératif. Cette mission doit également avoir pour objet de les coordonner et de **suivre l'évolution de la prise en compte de la politique d'égalité FH** à laquelle on peut ajouter toutes les formes de discriminations.

L'approche intégrée est bien la mise en œuvre concrète par les services et établissements associés des orientations portées par l'instance politique. L'enjeu en terme de gouvernance est donc de renforcer la coordination de la mission égalité au plus près de la direction générale.

### Une mission Egalité

La Ville de Saint-Martin-d'Hères a choisi de positionner la mission Egalité au sein du service Politique de la Ville de la Direction Général Adjointe au Développement Urbain. Cela peut **s'entendre, car** cette politique porte au niveau **national, l'obligation d'appliquer ses orientations en faveur de l'égalité femme-homme et de la lutte contre les discriminations.**

### Un Comité de pilotage

**Jusqu'à la mise en œuvre de ce rapport, il n'y avait pas à Saint-Martin-d'Hères de Comité de pilotage égalité femme-homme. L'exercice entrepris à cette occasion en a montré la nécessité. Ce qui est une bonne chose par rapport à la loi du 4 août 2014 et des objectifs des élu-es.**

La municipalité, déjà investie dans la lutte contre les discriminations a décidé de créer un Comité de pilotage élargi à toutes les discriminations recensées par les lois en vigueur. Ce comité fera un focus particulier sur les questions de genre deux fois par an. Ceci est aussi une nécessité car le genre, intrinsèque au genre humain, croise toutes les **autres discriminations susceptibles d'être vécues par les individus.**

La première réunion a eu lieu le 16 novembre 2016 et doit réunir tous les élu-es concerné-es par leur délégation ainsi que les directeurs-trices **des grandes directions de l'administration communale.**

### Des groupes de travail spécifiques

Deux groupes de travail (services) ont fonctionné pour la gestion des ressources humaines et pour les politiques de terrain. Ces groupes devront continuer à fonctionner pour une bonne imprégnation de la démarche au sein de **l'administration et pour élargir leurs actions de façon partenariale et concertée.**

**Le premier groupe RH s'est appliqué à fournir le bilan social généré selon les critères officiels, compte-tenu du délai très court imparti à la démarche. Il devra être élargi aux autres modes de gouvernance comme celles qui suivent ci-dessous.**

Le deuxième groupe a fourni les informations concernant leurs actions. **Elles ont permis d'élaborer l'état existant et le plan d'action.**

### Participation à des réseaux égalité

La responsable du service Politique de la Ville – Mission égalité participe régulièrement au réseau égalité de la METRO ;

**D'autres** agent-es participent ponctuellement en fonction des ordres du jour.

### Les statistiques sexuées dans toutes les politiques et actions

**L'approche sexuée des statistiques permet une analyse qualitative et quantitative** des données.

**Cette étape est indispensable pour mieux connaître la réalité d'un territoire et l'impact des actions menées sur les habitants-tes.** Dans les faits, elles existent déjà quand elles sont demandées par les partenaires financeurs conformément à la loi. Les services en disposent mais ne les valorisent pas assez. **Ce rapport est l'occasion de leur donner un sens et un regard global.**

### La gestion du budget municipal

Le Conseil de l'Europe propose la définition suivante, également retenue par l'Union Européenne :

*« L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi que la restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité femme-homme. »*

L'objet de cette rubrique est de disposer d'une vision analytique budgétaire sous l'angle de l'égalité des retours financiers à la population. Ces données devront être analysées au regard de la proportion des femmes et des hommes habitants le territoire communal et ceux et celles bénéficiant des services et actions publiques.

Commentaires :

Cette rubrique devra donc s'attacher dans les années à venir à regarder où va l'argent d'un point de vue « genré ». C'est-à-dire comment se répartissent les crédits en matière infrastructures et leur utilisation (ex : équipements sportifs, culturels, sociaux...) ? Comment les dépenses de fonctionnement (subventions, équipements, dépenses de personnel...) prennent en compte le genre féminin et masculin ?

- **Dans un premier temps, l'examen analytique du budget permet d'identifier les différents champs concernés.** Les budgets affectés pourront être détaillés.

## La commande publique

*Les Marchés publics :*

Selon la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle, les collectivités publiques ont l'interdiction de passer des marchés depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, avec les entreprises de plus de 50 salariés ne répondant pas à leurs obligations en termes d'égalité femme-homme ; à savoir, la publication d'un rapport comparé régi par le décret du 18 décembre 2012 sur l'égalité professionnelle et un plan d'action pluriannuel, correctif.

Commentaires :

Nous ne sommes pas en mesure à ce jour d'évaluer si la commune a été concernée par cette obligation. Elle devra néanmoins s'intéresser à la question.

## La communication interne et externe

Pas d'action particulière recensée en tant que telle actuellement. Toutefois, le service communication est sensible à la démarche et pourra valoriser un certain nombre d'actions spécifiques portées par les services à travers différents outils (journal SMH mensuel par exemple).



## Les politiques publiques – Etat des lieux

Les différents champs d'action déclinés par la loi du 4 août 2014 et précisés par le Ministère des Droits des femmes en 2015, sous propositions du Centre Hubertine Auclert, sont présentés de la façon qui suit.

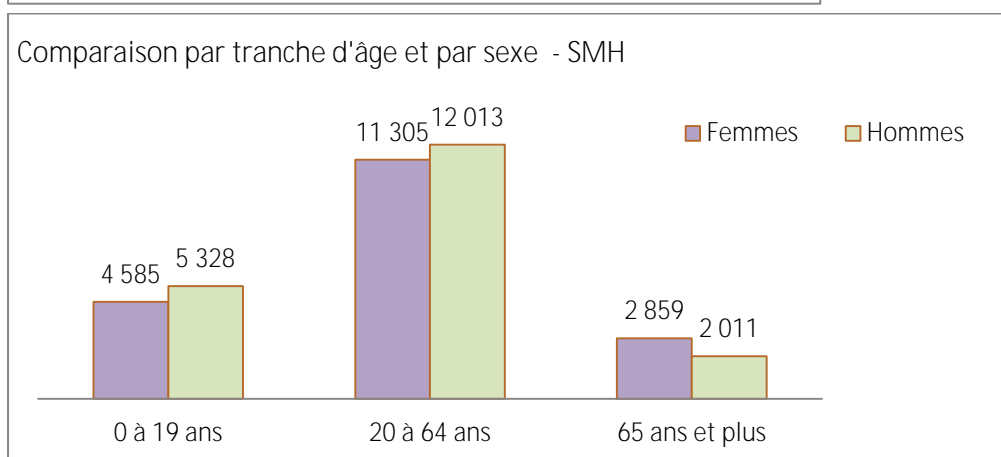
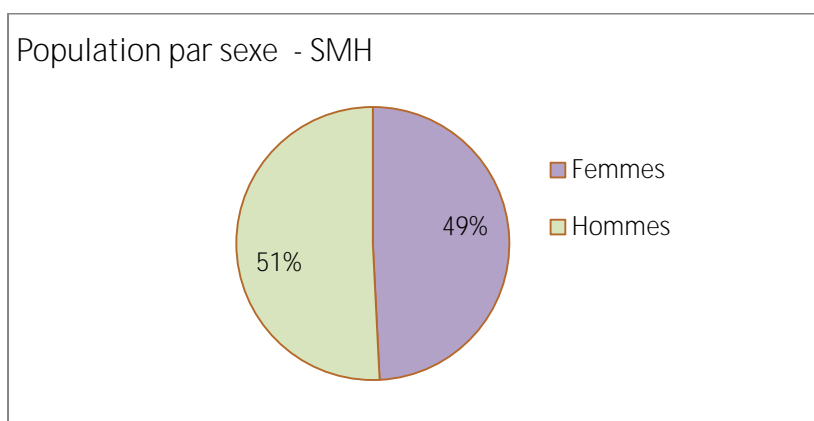
Notre logique est de respecter ces préconisations et non pas de suivre l'organisation des grandes directions communales, dans un objectif de lecture comparée de la part des pouvoirs publics pour établir des diagnostics à des échelles plus large (Départements, Régions, Nation).

### Les chiffres du territoire

Référence INSEE 2014

#### POP - T3 Population par sexe et tranche d'âge

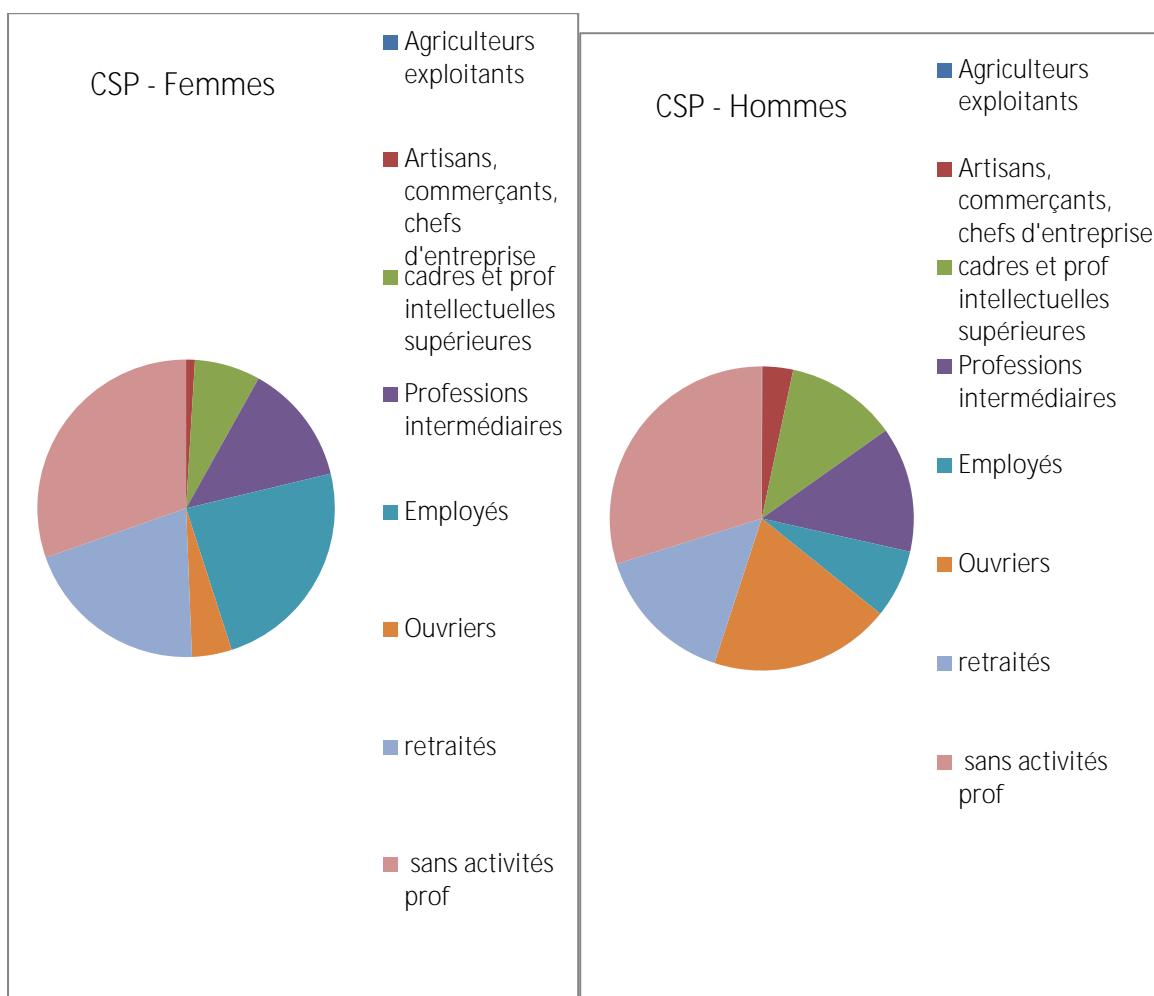
Tranche d'âge	SMH			
	Femmes	%	Hommes	%
Total	38 101			
Ensemble	18 749	49,21	19 352	50,79
0 à 19 ans	4 585	24,45	5 328	27,53
20 à 64 ans	11 305	60,30	12 013	62,08
65 ans et plus	2 859	15,25	2 011	10,39



La population de Saint-Martin-d'Hères est plus jeune que sur le plan départemental mais dans les âges de pleine activité les hommes sont plus nombreux. Cela mérite attention.

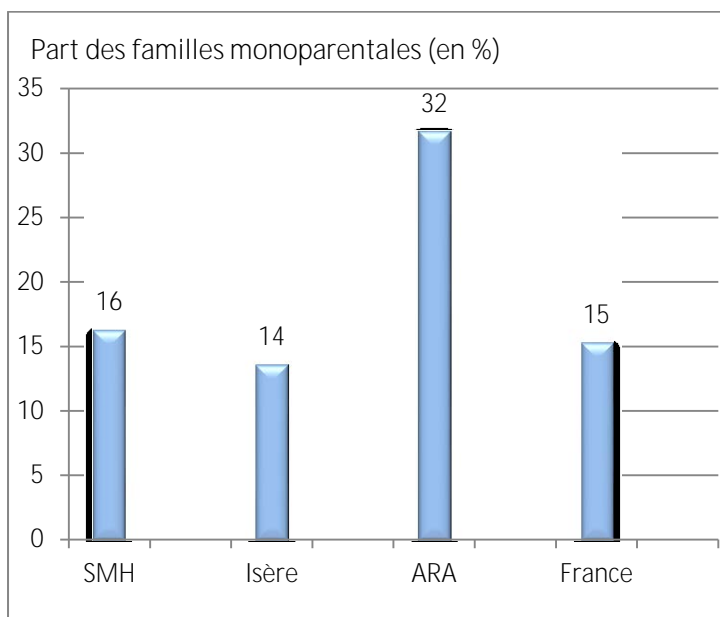
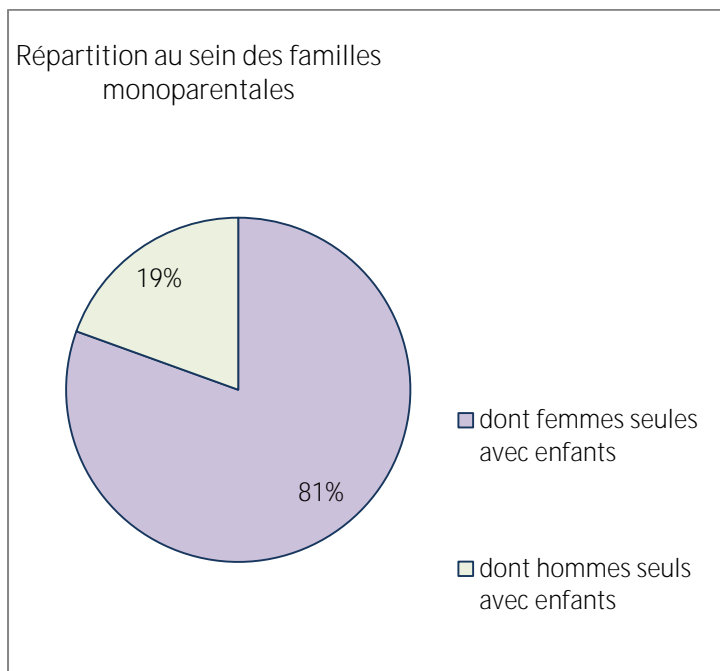
POP - T6 - Population de + 15 ans par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2014

SMH	Femmes	Hommes	Ensemble	Part en % de la pop âgée de		
				15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	15848	15 985	31833			
Agriculteurs exploitants	0	11	11	0	0	0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	151	521	672	0,3	3,9	1,1
cadres et prof intellectuelles supérieures	1 133	1 894	3 027	2	17,4	4,3
Professions intermédiaires	2 083	2 131	4 214	6	22,3	5,7
Employés	3 770	1 160	4 930	9,5	24,1	7,3
Ouvriers	687	3080	3 767	7,6	18,7	4,7
retraités	3 211	2419	5 630	0	0,3	68,3
sans activités prof	4 813	4 769	9 582	74,6	13,3	8,6



## FAM - T3 - Familles monoparentales

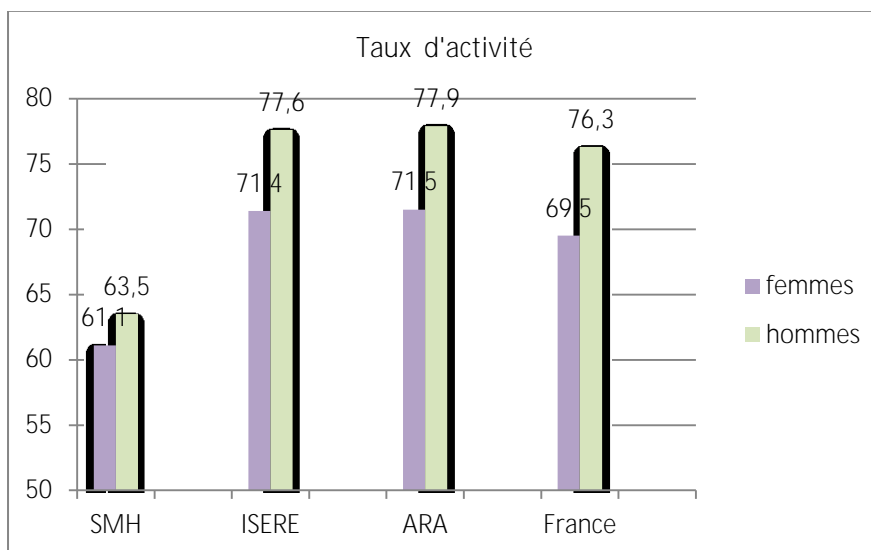
	SMH
Nombre de familles	8 745
Couples avec enfants	3 823
famille monoparentales	1 427
Part des familles monop	16
dont femmes seules avec enfants	1 149
dont hommes seuls avec enfants	278
Part des femmes seules avec enf	80,52%
Part des hommes seuls avec enf	19,48%



Un taux de familles mono parentales supérieur de 2 points à la moyenne du département. Il mérite un regard spécifique.

## EMP - T2 - Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

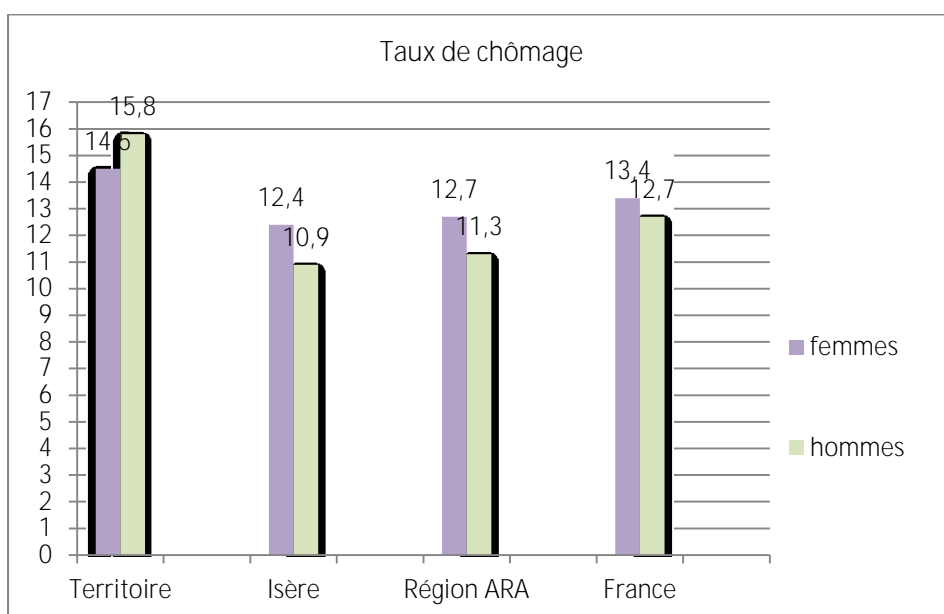
	SMH	ISERE	ARA	France
Femmes	61,1	71,4	71,5	69,5
Hommes	63,5	77,6	77,9	76,3



Le **taux d'activité** des hommes et des femmes est plus bas à Saint-Martin-d'Hères qu'au niveau départemental, régional et national.

## EMP T4 - Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

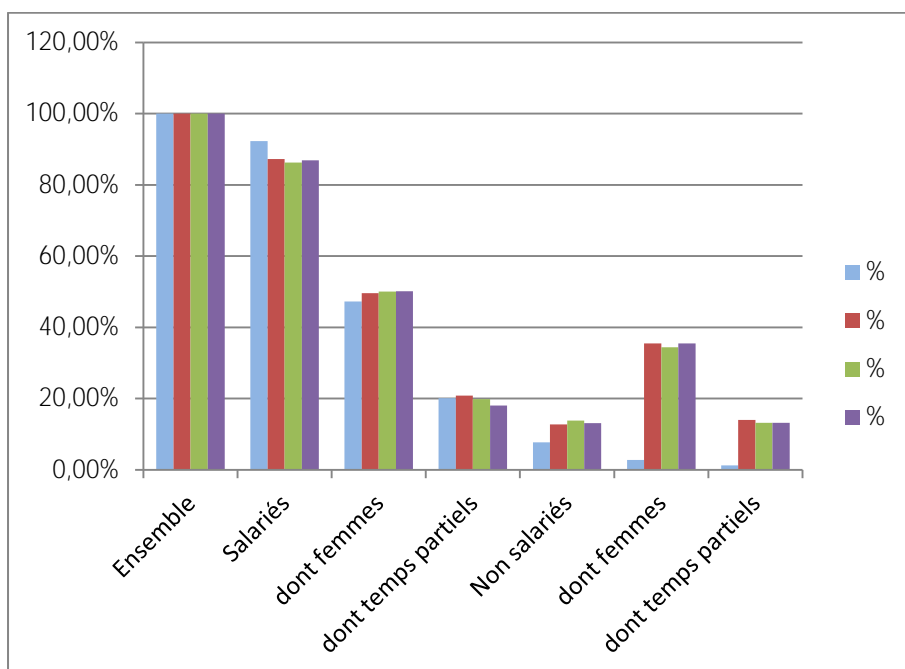
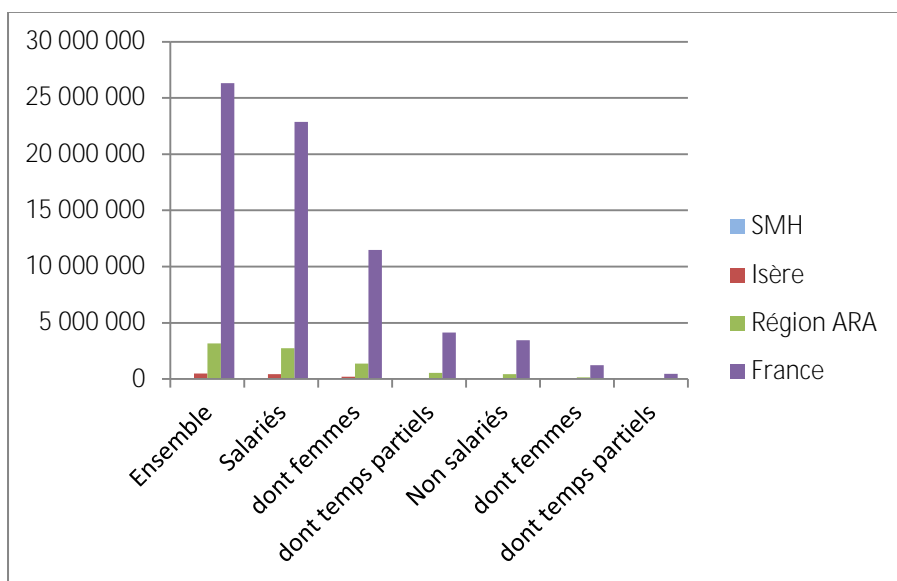
	Saint-Martin-d'Hères	Isère	Région ARA	France
Femmes	14,5	12,4	12,7	13,4
Hommes	15,8	10,9	11,3	12,7
Part des femmes parmi les chômeurs	45,2%	51,1%	51%	50,7%



Le taux de chômage est également plus élevé sur le territoire martinérois mais comparativement aux autres échelles, les femmes y sont moins représentées.

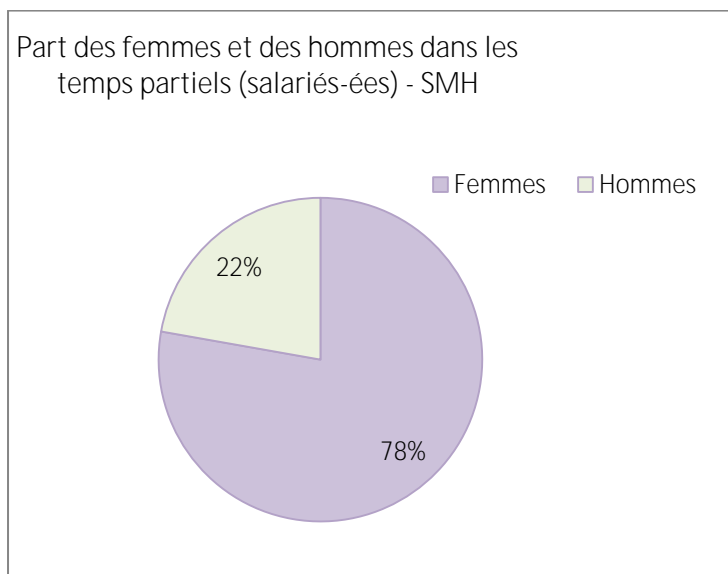
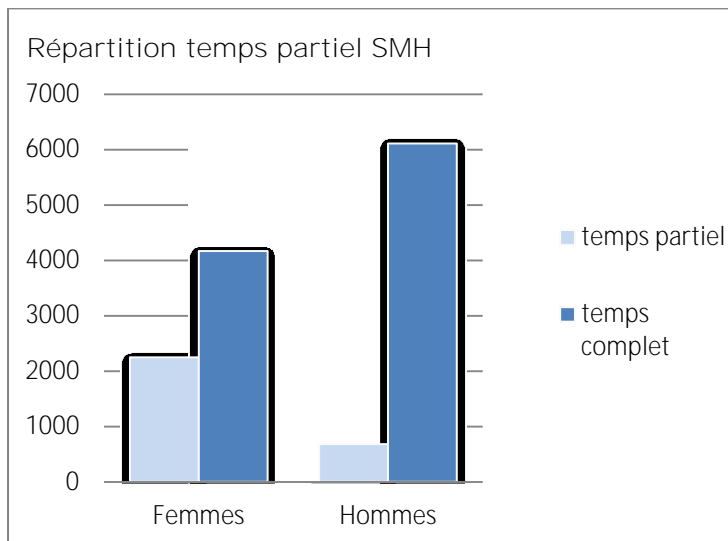
## EMP T6 - Emplois selon le statut professionnel

	SMH	%	Isère	%	Région ARA	%	France	%
Ensemble	17 211	100,00%	486 917	100,0%	3 172 868	100,0%	26 323 980	100,0%
Salariés	15 888	92,3%	424 892	87,3%	2 735 443	86,2%	22 876 421	86,9%
dont femmes	8 138	47,3%	210 674	49,6%	1 368 354	50,0%	11 472 979	50,2%
dont temps partiels	3 464	20,1%	88 400	20,8%	543 646	19,9%	4 134 545	18,1%
Non salariés	1 323	7,7%	62 025	12,7%	437 425	13,8%	3 447 560	13,1%
dont femmes	467	2,7%	21 999	35,5%	150 271	34,4%	1 222 722	35,5%
dont temps partiels	210	1,2%	8 671	14,0%	57 671	13,2%	453 227	13,1%



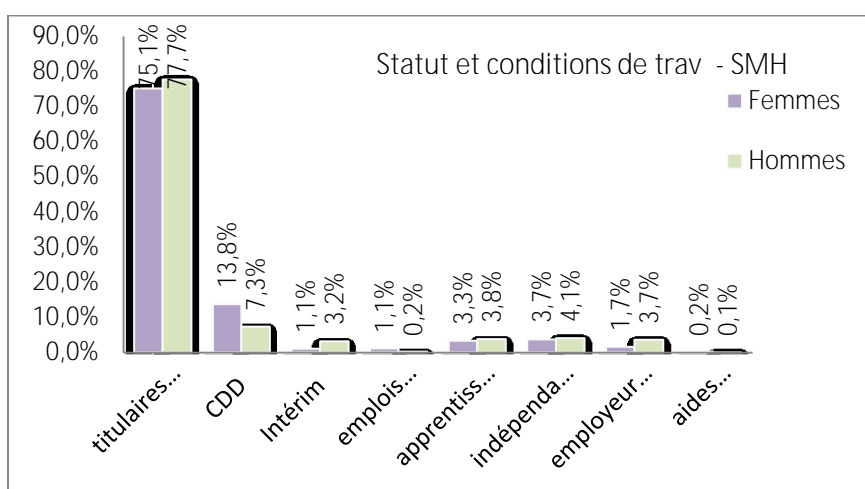
## Répartition du temps partiel chez les salariés-ées

SMH	Femmes	Hommes	Total
ensemble	6 412	6 789	13 201
%	49%	51%	
temps partiel	2245	679	2924
%	35%	10%	22,1%
temps complet	4167	6110	10277



## ACT T2 - Statut et conditions d'emploi

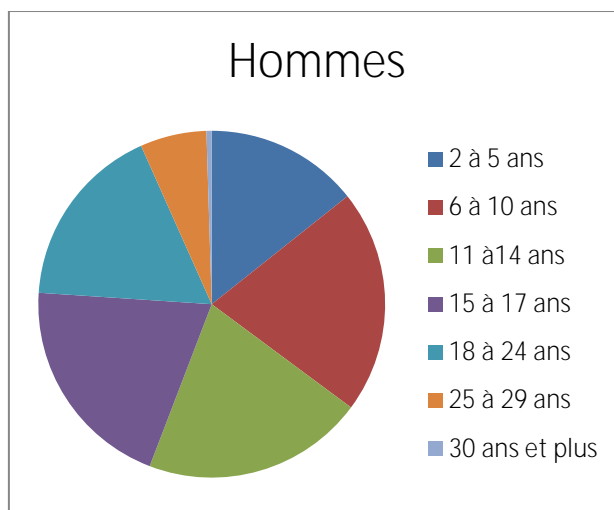
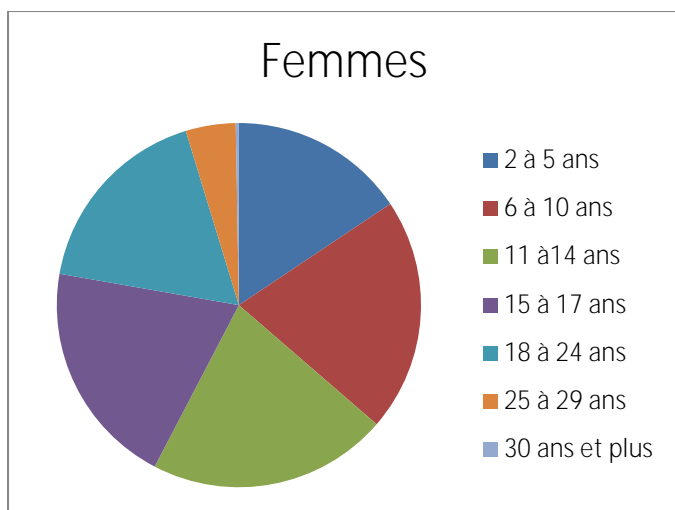
SAINT-MARTIN D'HERES						
	%	Femmes	%	Hommes	% F	% H
titulaires FP ou CDI	75,1%	5144	77,7%	6 825	43%	57%
CDD	13,8%	943	7,3%	645	59%	41%
Intérim	1,1%	72	3,2%	277	21%	79%
emplois aidés	1,1%	76	0,2%	20	79%	21%
apprentissage - stage	3,3%	229	3,8%	331	41%	59%
indépendants/es	3,7%	255	4,1%	360	41%	59%
employeurs/euses	1,7%	113	3,7%	321	26%	74%
aides familiaux/ales	0,2%	15	0,1%	7	68%	32%
Total		6847		8786		



## FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2014

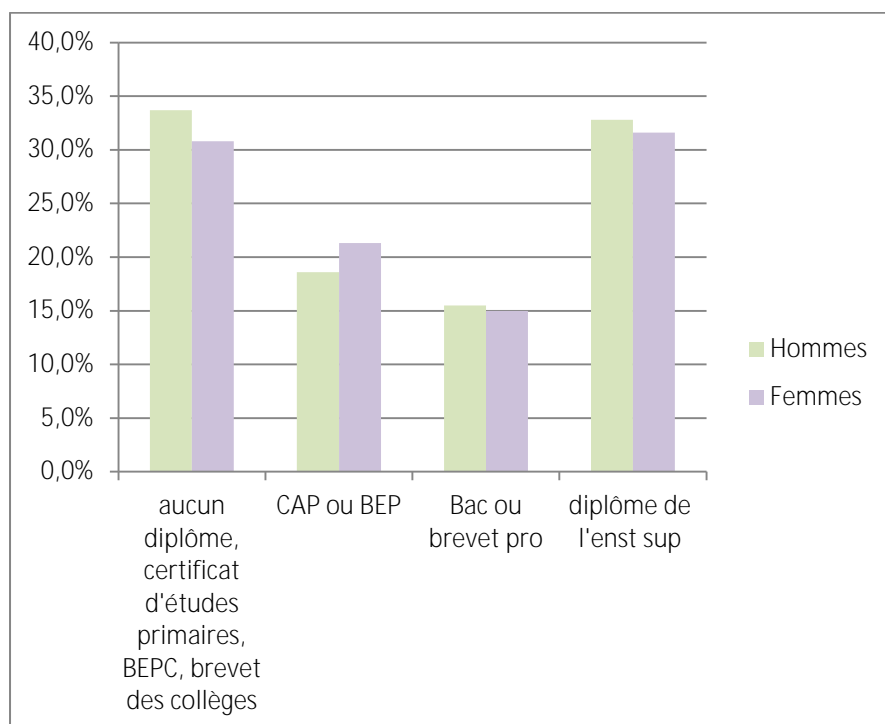
SAINT-MARTIN-D'HERES					
	ensemble	pop scolarisée	scolarisés en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 849	1 302	70,4%	67,7%	72,9%
6 à 10 ans	1 966	1 923	97,8%	98,6%	96,7%
11 à 14 ans	1 352	1 332	98,5%	97,8%	99,4%
15 à 17 ans	990	939	94,8%	95,7%	93,8%
18 à 24 ans	8 347	6 824	81,8%	81,7%	81,8%
25 à 29 ans	3 348	841	25,1%	29,3%	20,7%
30 ans et plus	19 142	338	1,8%	2,3%	1,3%

**Ces chiffres montrent l'impact du Campus dans la population.**



## FOR T2 - Diplômes les plus élevés

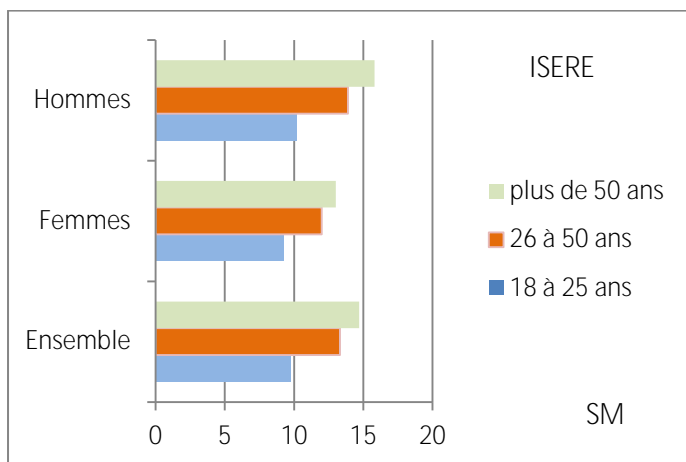
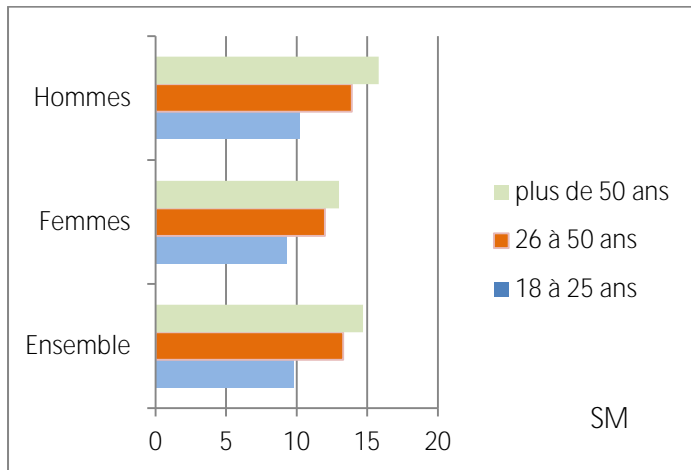
	SAINT-MARTIN D'HERES	
	Hommes	Femmes
aucun diplôme, certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges	33,7%	30,8%
CAP ou BEP	18,6%	21,3%
Bac ou brevet pro	15,5%	15,0%
diplôme de l'enst sup	32,8%	31,6%



## SAL T2 - Salaire net horaire moyen total selon âge en 2014

Ages	SMH			Ecart F/H
	Ensemble	Femmes	Hommes	
18 à 25 ans	9,8	9,3	10,2	-8,7%
26 à 50 ans	13,3	12	13,9	-13,5%
plus de 50 ans	14,7	13	15,8	-17,6%

Champs : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture



## Les champs d'action de la collectivité

Cette partie examine et recense les initiatives de la collectivité, informations fournies par le groupe de travail politiques publiques. Elle est le reflet des informations immédiatement disponibles et conformes à une politique d'égalité femme-homme.

### La santé

Ce champ d'action fait partie des missions du service Hygiène – Santé - Centre de Planification Familiale

#### Animations :

Forum santé : 267 participants

Prévention VIH/sida : 39 adultes

Informations droits des femmes à la MISE : 5 femmes touchées

#### Prévention du cancer :

- Cancers féminins : Octobre rose :

Promouvoir le dépistage organisé du cancer du sein auprès des femmes de

Saint-Martin-d'Hères, et plus particulièrement des femmes du quartier politique de la ville (QPV), Renaudie-Champberton-La Plaine.

Dans le département de l'Isère, l'organisme relais de cette campagne nationale, qui a lieu en octobre, est l'ODLC (Office de Lutte contre le Cancer). Il s'inscrit dans une démarche de "promouvoir le dépistage organisé".

Le taux de participation au dépistage organisé (femme ayant réalisé une mammographie organisée) en 2016 est 51,5% en Rhône-Alpes, 50,7 % à St Martin d'Hères et 36 % sur le quartier Renaudie-Champberton-La plaine, QPV (Quartier Politique de la Ville) de la commune.

- Pendant tout le mois, la Maison Communale et les commerçants participants se parent de rose. Des animations (activités physiques adaptées avec la CAMI, une Zumba géante et du théâtre participatifs) sont **organisés dans la ville. 190 personnes sensibilisées sur 5 animations et 500 personnes touchées par l'action.**

#### Commentaires :

L'organisation de cet événement autour d'une communication visuelle et d'animations ciblant les femmes de Saint-Martin-d'Hères et plus particulièrement celles du QPV a répondu aux objectifs fixés par cette campagne Octobre Rose.

Cette problématique a su mobiliser la population même s'il est difficile de comptabiliser le nombre de personnes touchées par la communication visuelle (affiches, décoration des vitrines).

Cette action intéressante reste aussi très chronophage pour les agents de la direction Hygiène-Santé-Centre de Planification.

La thématique pourrait faire l'objet d'un travail en partenariat avec l'association Cami sport et cancer afin de mettre en place une action de plus grande envergure en 2017.

Par ailleurs, la Ville de Saint-Martin-d'Hères est partenaire du projet « Aller-vers » porté par l'ODLC : elle sera une des villes participantes à l'étude épidémiologique sur l'évolution de la participation des femmes au dépistage organisé. Le lien entre les 2 projets se fait dans le cadre de l'Atelier Santé Ville.

Ces 2 actions répondent à des appels à projet lancés par l'ARS (Agence Régionales de Santé) dont la ville a obtenu **une subvention de 5000€ pour l'événement propre à SMH.**



### Autre action santé :

#### LEVONS LA MAIN POUR LA PRÉVENTION VIH

L'équipe du centre de planification relaie la campagne mondiale d'ONUSIDA sur les réseaux sociaux pour lutter contre le Sida, les hépatites B et C et les IST (Infections sexuellement transmissibles), et met en place plusieurs actions de prévention pour :

- informer les jeunes et les Martinéroises et Martinérois
- prévenir de nouvelles contaminations
- dépister les personnes contaminées sans le savoir

184 personnes touchées, maison de quartier Aragon, lycée Pablo Neruda.

### *L'action sociale*

#### Maitrise de la sexualité

Planification familiale : référente service : Marie-Hélène Croci

Missions quotidiennes du CCPEF :

Les missions propres du CCPEF tendent à valoriser la place de la femme

- Le CCPEF travaille avec des associations qui redonnent une place aux femmes : Solidarité Femmes Milena, AIV, Amicale du nid, L'appart
- Le CCPEF veille à redonner la parole aux femmes notamment quand les femmes viennent accompagnées de leurs maris lors des entretiens et aux hommes.
- 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes : Des actions de communication ont lieu régulièrement.
- Evaluation des actions et des accompagnements au SCHS-CCPEF : des statistiques genrées sont réalisés mais pas **principalement pour valoriser la place de la femme ou de l'homme.**

Moyens :

6 agents municipaux

- 1 directrice du SCHS
- 1 responsable pôle santé-centre de planification
- 1 secrétaire
- 2 conseillères conjugales et familiales
- 1 sage-femme

2 professionnels vacataires

- 1 gynécologue, médecin directeur du centre
- 1 médecin généraliste, titulaire du DU gynécologie

#### **Conditions d'accès :**

- Possibilité de gratuité pour les – 21 ans et les personnes sans couverture sociale
- Pratique possible de tiers payant
- Accès aux personnes à mobilité réduite

Activités 2016 :

- 963 consultations médicales / 676 consultants
- 202 entretiens réalisés / 181 personnes reçues
- 235 animations : 1838 personnes touchées

## Actions :

### Le conseil conjugal

S'inscrit dans un véritable travail d'écoute, de prévention, de prise en compte de la souffrance individuelle, familiale et de ses conséquences sociales.

C'est un temps de parole et d'écoute, sans jugement, avec la conseillère conjugale et familiale, qui aide à mieux cerner les souhaits et à trouver la solution propre à chacun.

Pendant ces entretiens, différents sujets peuvent être abordés :

- La vie sexuelle : une grossesse non désirée ou une interruption volontaire de grossesse, la contraception, le sida et les infections sexuellement transmissibles, **l'orientation sexuelle...**

- La vie de couple : quand le silence, les disputes remplacent le dialogue, quand il y a de la violence, ou que la **mésentente dure...mais que chacun désire trouver des issues et éviter l'escalade...**

- La vie familiale : l'éducation des enfants, la crise de l'adolescence, le divorce ou la séparation, la famille **recomposée, la violence dans la famille...**

Par ailleurs, toute personne qui vient en consultation médicale pour la première fois au centre de planification est reçue par la conseillère.

La consultation médicale est la principale activité du centre et une de ses missions :

- Améliorer la maîtrise de la fécondité

- Dépister et traiter les infections gynécologiques et les IST

- Accompagner la décision en cas de grossesse non désirée, en particulier chez les jeunes et les personnes en situation de précarité.

- Favoriser la prise en charge médicale des personnes à mobilité réduite

- Favoriser l'accès des femmes au dépistage organisé des cancers gynécologiques dans le cadre de l'ODLC

A rappeler : Le thème de la contraception **s'adresse aux garçons** comme aux filles.

Nombre de personnes reçues au CPEF en entretien ou en consultations/âges

	>de 15 ans	15-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	36-35 ans	36-49 ans	< 50 ans	Âges non précisés	TOTAL
Filles	9	97	165	141	167	115	62	11	767
Garçons	6	26	16	16	13	7	1	2	87
Total	15	123	181	157	180	122	63	13	854

Nombre de préservatifs donnés

Préservatifs masculins	576
Préservatifs féminins	10

## Animations 2016

### **Jeunes :**

- 82 animations = 1019 jeunes touchés

### Collèges :

- Fernand Léger : 4 classes de 3<sup>ème</sup> = 8 animations pour 105 élèves
- Edouard Vaillant : 5 classes de 4<sup>ème</sup> = 12 animations pour 74 élèves
- Henri Vallon : 4 classes de 4<sup>ème</sup> = 8 animations pour 91 élèves

### Ecoles Primaires :

- Joliot-Curie : les classes de CM1 et CM2 = 6 animations pour 47 élèves
- Voltaire : 2 animations pour 22 élèves de CM2

### Lycées :

- Pablo Néruda : 12 classes de 1<sup>ère</sup> générale et Pro = 21 animations avec 393 élèves

### **Animations auprès d'adultes 2016 :** Mise, maisons de quartier,

- 153 animations = 819 adultes touchés

20 permanences sur les violences conjugales dans les locaux du centre de planification.

**Cette présentation n'a pas vocation à être exhaustive mais donne un aperçu de ce que la ville entreprend pour la santé de ses habitants. La santé des femmes est au cœur de ses préoccupations mais pas seulement. Les hommes et notamment les jeunes hommes sont inclus dans toutes les actions qui concernent la préparation à la vie d'adulte**

#### 1. Interventions en milieu scolaire

- Les écoles primaires : Lutte contre les stéréotypes, relations garçons-filles

Objectifs : **Favoriser l'égalité femme-homme** :

Les institutrices et les instituteurs sollicitent le CPPEF pour intervenir dans les classes.

La séance (1h30) est soit animée par l'institutrice et une conseillère conjugale et familiale soit seulement les 2 conseillères conjugales et familiales.

Pour la thématique égalité fille/garçon : utilisation d'un outil pédagogique pour échanger sur le thème (1+1 =11) ou bien d'un brainstorming.

Pour la prévention des violences : utilisation d'un outil pédagogique « Les petits citoyens »

Atouts/leviers : Belle dynamique

Freins/ difficultés : Le temps, freins lorsque la thématique n'est pas forcément une priorité pour la structure



- Les collèges : Lutte contre les stéréotypes, relations garçons-filles

Objectifs : Réduire les inégalités filles/garçons et prévenir les violences

A la demande des infirmières scolaires, l'équipe du CCPEF intervient auprès des élèves de 4ème pour aborder le thème des stéréotypes. L'éducation à la vie affective et sexuelle est prévue au programme. La séance (2h) est animée par les conseillères conjugales et familiales et avec l'infirmière scolaire lorsqu'elle peut être présente aux

**dates d'intervention.** Les professionnelles utilisent un outil pédagogique soit : le jeu « **qu'en dit-on ?** » sur les représentations ou un court-métrage « **La pomme d'Adam** » concernant les stéréotypes pour amener les élèves à débattre autour du sujet. En 2018, le CCPEF interviendra auprès des 6e au collège Henri Wallon sur les violences à la demande de l'infirmière scolaire.

**Durée de l'action :** année scolaire (action permanente)

Public visé : Classes de 4<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup>, Collèges ???

Freins/difficultés : Constat que les 4e ne voient pas qu'il y a des inégalités. Ils n'ont pas conscience qu'il peut y avoir de la discrimination.

Les interventions se font différemment selon les années, les interlocuteurs et les priorités des établissements. Ceux-ci ne placent pas forcément la question des relations filles-garçons dans leurs impératifs.

## 2. Interventions auprès des groupes ateliers sociolinguistiques

Objectifs : Réduire les inégalités hommes-femmes

**Travail sur la place de la femme.** L'équipe du CCPEF propose deux séances de 2h : Une ciblée sur « la place de la femme dans notre société ». **Utilisation d'un outil pédagogique :** photo-langage et la 2e séance sur la femme (contraception, explication du CCPEF comme lieu de ressource pour toutes les questions, etc.)

En partenariat avec les Maisons de quartier

**Durée de l'action :** permanente

## 3. Interventions auprès des femmes de la MISE

Objectifs : Réduire les inégalités hommes-femmes

2 séances (2h) sont proposées au CCPEF. L'intervention est animée par les deux conseillères conjugales et familiales.

1<sup>ère</sup> séance : l'équipe parle du CCPEF comme étant un lieu ressource, etc.

2<sup>ème</sup> séance : l'équipe aborde « l'évolution des droits des femmes en France ». Utilisation d'un jeu où les personnes doivent faire correspondre la loi avec la date.

Atouts et leviers : Les femmes comparent les droits avec ceux de leur pays d'origine

**Durée de l'action :** permanente

## Les violences faites aux femmes

2007-2009 : réalisation d'un diagnostic sur les violences conjugales. Mise en place d'un groupe de travail à la suite de l'étude. Aujourd'hui, relance d'un groupe sur les violences faites aux femmes en co-portage avec le service prévention dans le cadre du CLSPD (fait l'objet d'une fiche action du service Prévention-médiation). Le thème a fait l'objet d'une communication spécifique.

Co-pilotage

Service Prévention de la délinquance – médiation : référence service : Hakima Necib,

Centre communal de planification et éducation familiale (CCPEF) : référente service : Virginie

Creuzet

Début de mise en œuvre du projet à l'automne 2017, présenté dans le plan d'action.



La lutte contre le système prostitutionnel

Soutien à l'association **Osez le féminisme** qui intervient principalement sur le campus (400 €).

### *La famille*

L'analyse des besoins sociaux n'est actuellement pas sexuée dans sa partie « statistiques ».

- Cela pourrait faire l'objet d'une action en 2018.

### **L'articulation des temps de vie et les services publics**

**Le champ d'action concerne des aménagements ou révisions d'horaires pour mieux suivre les évolutions des temps de travail et de loisirs**

Cela concerne aussi tous les services qui prennent le relais des parents en dehors du temps scolaire.

**Lieux d'accueil Petite-Enfance** : Accueil privilégié des enfants des femmes en insertion suivies par la MISE.



**L'accueil périscolaire et la restauration scolaire** permettent de décharger les parents actifs en dehors du temps scolaire. Ces services sont très importants vis-à-vis des femmes actives et des familles monoparentales.

Rappel : 80% des tâches ménagères et la responsabilité des enfants incombent aux femmes. Les libérer de cette « charge mentale » pendant leur temps de travail est très important pour leur évolution de carrière professionnelle, le métier exercé, leur rémunération et au bout de la chaîne, leur future retraite.

A Saint-Martin-d'Hères, les familles monoparentales sont de 16%, 81% sont des femmes. Les femmes travaillent à 61% contre 63.5% des hommes

### *L'accompagnement à la parentalité (familles monoparentales, paternité...)*



CCPEF : (rappel des actions évoquées plus haut)

- Activités de conseil conjugal : accueil des couples
- Préparation à la naissance : en présence des couples

Deux Lieux de parentalité : La Boite à jeux (ville) et Lieux Accueil Enfant Parent (CCAS)

- **Pas d'éléments d'identification des hommes et femmes présents, pas de présentation spécifique de ces actions -> à construire.**

### *Les prestations à la population*

**Pas d'informations disponibles actuellement.**

- **Peut faire l'objet d'une fiche action**

## L'insertion sociale

La lutte contre la précarité des femmes

## L'habitat

Les familles monoparentales représentent 16 % des familles Martinéroises. Elles sont composées à 81 % de femmes cheffes de famille.

Le parc de logement social de Saint-Martin-d'Hères est important.

% DE FAMILLES MONOPARENTALES	16 %
% DES DEMANDES FAMILLES MONOPARENTALES	20 %
% DES ATTRIBUTIONS AUX FAMILLES MOMOPARENTALES	29 %

Les chiffres sur l'habitat pourraient être affinés dans les années à venir.

## L'emploi - autonomie professionnelle

Maison **des Initiatives de solidarité et de l'Emploi (MISE - CCAS)**

Service référent : MISE, CCAS : Sophie LEDUC - directrice

Thématique : Insertion sociale et professionnelle :

**Titre de l'action** : L'envolée féminine : Action sur l'émancipation des femmes et leur orientation professionnelle.

Objectifs : Du développement personnel à l'accès à l'emploi :

- Accompagner à l'autonomie socio affective et à l'émancipation des femmes ;
- Œuvrer pour l'égalité homme femmes ;
- Lutter contre les discriminations ethniques et de genre ;
- Promouvoir le retour à l'emploi durable

**Description de l'action** : méthodologie de la pédagogie de projet : Action collective assise sur la communication non violente et sur une démarche de thérapie communautaire

- Identifier des freins et des potentiels : trouver ou retrouver son potentiel d'agir ;
- Construire un projet professionnel ;
- Effectuer une Période de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Autre service à mobiliser : SAAS sur orientation public - Service petite enfance/ DEEJ en fonction des besoins de garde d'enfants

Partenaires extérieurs associés : Prescripteur/partenaire financier: Pôle emploi, SLS, Metro, département -

**Partenaire sur modules spécifiques:** associations culturelles, thérapeutes..., structure intervenants sur le logement (bailleur sociaux, CSF...)

Durée **de l'action** : 4 mois/an, 2 jours par semaine

Atouts : Approche interculturelle favorisant l'estime de soi par le développement de compétences insoupçonnées et la capacité de résistance aux disqualifications sociales.

Freins : Coordination partenariale complexe du fait de forte contrainte budgétaire. Prescription par les partenaires qui demande une forte mobilisation/ appropriation du projet - entrée dans l'action : peut faire peur, de par son intensité (durée/ fréquence) + dimension collective

Budget : CCAS 3000€ - Budget globale de l'action 16000€ (financements extérieurs)

Communication : Plaquette, flyers, Copil/cotech/rencontres de bilan

Evaluation générale : Positive, à poursuivre aux vues des résultats à l'issu du parcours de formation dans la mobilisation des femmes sur un parcours de mise à l'emploi / formation/ lever des freins périphériques/ amélioration de l'estime de soi/ engagement dans des actions favorisant la mobilité, la rencontre, l'échange.

Dimension développement personnel global très marqué entre l'entrée et la sortie de l'action

-----

**Titre de l'action :** Le PHARE : lieu ouvert aux femmes ayant pour objectif de développer une démarche personnelle volontaire et participative. Des moyens de réflexion et d'action sont proposés à chacune afin de faciliter une insertion socioprofessionnelle.

Objectifs : Accompagner les personnes en amont et dans le cadre de leur recherche d'emploi ou de la définition de leur projet professionnel avec la prise en compte de la dimension familiale et sociale.

**Description de l'action :** Des moyens de réflexion et d'action sont animés deux fois par semaine par une CESF (Conseillère en Economie Sociale et Familiale) et une Conseillère en Insertion Professionnelle. C'est un lieu relais pour les partenaires sociaux-professionnels et de santé notamment pour soutenir les femmes dans une prise en compte globale.

Autres services mobilisés : Service petite enfance/ DEEJ en fonction des besoins de garde d'enfants – centre de santé – centre de planification familiale...

Autres partenaires extérieurs : SAAS sur orientation public - La permanence du Phare se déroule de façon simultanée avec celle d'Optic Emploi ce qui permet aux femmes de pouvoir bénéficier si elles le veulent des deux temps.

Elle permet aussi d'orienter les personnes vers les accompagnements dans le cadre du PLIE. En effet, en venant sur le Phare, les personnes apprennent à connaître la MISE et les professionnelles du Phare évaluent leurs besoins en termes d'accompagnement professionnel.

**Durée de l'action :** permanente

Atouts : La complémentarité des professionnelles. Réponse globale aux problématiques rencontrées. Action support pour les personnes accompagnées dans le PLIE. Espace de repérage des personnes susceptibles d'intégrer ce dispositif : lien avec leur référent pour demander une orientation.

Permanence sans rendez-vous, 2 fois par semaine, l'une le matin et l'autre l'après-midi : souplesse dans l'accueil réactivité dans les réponses apportées. Les personnes viennent selon leurs besoins, leur disponibilité et au rythme souhaité

Freins : Diminution des financements – Manque de réponse aux besoins identifiés : lutte contre l'illettrisme, maîtrise de la langue française, formation professionnelle, employabilité des séniors – accès au numérique

Communication : **sur l'ensemble des supports de la Mise**

Evaluation générale : Action plébiscitée par les femmes - Espace identifié comme ressource par les usagères et les partenaires – forte augmentation de la fréquentation de ces permanences

**Titre de l'action :** Créa soi

Service référent :\_Marielle Métiver (CESF)

Objectifs : – Donner les moyens aux personnes de se mettre en valeur pour optimiser leur recherche d'emploi ;

– Créer une démarche participative axée sur le choix par rapport aux besoins exprimés ;

– Favoriser les échanges et l'entraide entre les participantes ;

– Favoriser l'accès aux structures et l'offre d'insertion existantes par l'accompagnement du groupe vers ces structures.

Descriptif action : L'action « Créa'Soi » a lieu sur le temps du Phare, une fois tous les 15 jours, et est animée par les professionnelles du Phare. Des intervenants peuvent être sollicités (conseillère en image, socio-esthéticienne,

réflexologue, service santé, centre de planification...). L'un des objectifs principaux est de s'appuyer sur les compétences des participantes, comme moyen de valorisation. Le programme s'appuie donc sur les propositions et l'animation par les membres du groupe.

Elle est destinée à un groupe de femmes pour leur donner les moyens de se mettre en valeur pour optimiser leur recherche d'emploi. Les autres objectifs sont de créer une démarche participative, de favoriser les échanges et l'entraide ainsi que l'accès aux structures et à l'offre d'insertion existante.

L'action « Créa'Soi » est un temps que les femmes s'offrent autour de :

- l'envie de s'exprimer et de se rencontrer
- l'envie de travailler sur l'image de soi
- le repérage et la mise en valeur de leurs talents et compétences
- les questions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Services mobilisés : SAAS, Service de la ville en fonction des besoins

Partenaires associés : Partenaire à la demande en fonction des besoins/ envies/ projets construits par le groupe

**Durée de l'action** : à flux constants, en fonction des initiatives qui émergent

Atouts : Réactivité et adaptabilité: mise à disposition de moyens et de temps de professionnelles au service d'initiatives collectives portées par les femmes fréquentant le Phare.

Freins : la souplesse de la composition du groupe peut provoquer, soit un défaut dans la constitution d'une véritable dynamique collective, soit au contraire la constitution d'un groupe fermé. Les animatrices de l'action doivent conserver une grande vigilance sur ces phénomènes.

La limite des moyens disponibles : portage d'initiatives faible car portage financier (Metro/ département) en baisse

Budget : 1 300€

Communication : Affichage Planning - information sur « Créa soi »

-----

**Titre de l'action** : Paroles de femmes :

Service référent : MISE

Objectifs : **Permettre à des femmes éloignées de certaines formes culturelles et en situation d'isolement, d'y accéder en devenant actrices, et dans le cadre d'ateliers clown, de s'exprimer collectivement et de façon ludique,** sur les sujets qui les préoccupent, de transformer leur regard sur elles-mêmes et sur les autres, et par ce biais de (re) prendre confiance en elle pour **contribuer à leur parcours vers l'emploi/ Implication vie locale.**

Descriptif action : action **portée par la compagnie "Les Coulisses à Ressources"**, orientée vers les femmes du quartier **Renaudie - Champberton - la Plaine.**

15 séances de clown. Le choix des textes est librement laissé aux participantes sous les conseils de l'intervenante qui les encourage à faire leur propre recherche dans les bibliothèques locales.

- Il s'agit de **permettre aux femmes, de faire groupe, de prendre confiance, de s'appuyer sur un texte pour y répondre** et leur permettre une parole plus libre.

- Le jeu clownesque sera le moyen de dédramatiser certaines questions pour mieux les aborder.

- **L'enjeu est de permettre à chaque femme désireuse de partager autour de questionnements universels, de le faire avec sa singularité, pour s'enrichir de celle de l'autre. De favoriser l'expression, de sensibiliser le public et d'agir sur les représentations sociales,** de contribuer à la reprise de confiance en soi et à l'ouverture vers l'extérieur, de permettre un premier accès à la scène, et d'adapter le projet à chaque étape.

- L'évolution du projet sur la commune amène un nouveau degré de gratification pour les participantes qui sont de plus en plus sollicitées pour participer, en clown, à des événements dans l'espace public, à caractère populaire. Au-delà de leurs paroles, c'est par leurs prestations qu'elles témoignent d'un parcours.

Partenaires associés : **MJC Bulle d'Hères** – ADATE – Maisons de quartier Paul Bert et Aragon - SLS

**Durée de l'action** : une année scolaire par session. Action qui existe pour la 4<sup>ème</sup> année sur le territoire martinérois.

Atouts : le projet s'adresse à des femmes pour favoriser, à leur demande, la liberté d'expression au sein du groupe. Leur fragilité passe par ce besoin de réassurance en interne. Avant, bien sûr, de travailler à s'ouvrir (Vie locale, représentations publiques, témoignages, etc...) en s'adressant alors à tous les publics de leur réseau, de la commune, et des environs. Les représentations sont toujours suivies de temps d'échanges qui laisse également la parole aux hommes, qui viennent en écho, témoigner de leur(s) réalité(s).

Freins : les quartiers « politique de la ville » de Saint Martin d'Hères et le public fréquentant la MISE et l'ADATE, se caractérisent par la concentration d'une population à faible revenu et des conditions de vie difficiles qui peuvent contribuer à la mise à mal de l'estime de soi et le rapport au monde. Toutefois, la baisse des crédits spécifiques de la politique de la ville et la **difficulté d'intégrer ce type d'actions dans des financements de droit commun met en péril** la pérennité de Paroles de Femmes.

**Pour autant, l'ouverture en mixité des groupes** « Paroles de femmes » prendrait pleinement son sens. La compagnie a pour projet sur la session 2018-2019 de proposer des ateliers ouverts également aux hommes.

Budget : **8 000€**

Communication : informations diffusées au sein des maisons de quartier, MJC, ADATE, MISE, SLS. 2 comités de pilotage par an avec les financeurs. Des représentations annuelles sur invitation (flyers + affiche).

**Titre de l'action** : les Chantiers de proximité :

Services référents :

Politique de la ville – GUSP - Mission égalité : Aline Gillard

Pôle jeunesse : Jennifer Arabadjian

Objectifs : **développer la participation des filles et des femmes aux chantiers de proximité en déconstruisant l'idée** que les chantiers techniques (petite rénovation peinture, enlèvement TAGS, tonte jardins, nettoyage des espaces communs) soit réservés aux garçons/hommes

**Descriptif de l'action** : lors des vacances scolaires, la ville propose des chantiers de proximité rémunérés à des jeunes lycéens à partir de 16 ans. Leur intervention, sur une semaine se fait en binôme fille/garçon. Un débriefing est réalisé à la fin de chaque semaine avec les jeunes par les encadrants.

Partenaires associés : Mission Locale - MISE

**Durée de l'action** : à chaque vacances scolaires et ce depuis plusieurs années.

Atouts : **permet d'ouvrir la mixité fille/garçon à l'ensemble des chantiers de proximité mené par la GUSP. La plus-value** de la mixité est incontestable aux yeux des encadrant-es : qualité du travail rendu (plus minutieux) et confrontation des idées reçues sur la place des femmes et des hommes dans les métiers.

Freins : **encore difficile d'avoir la mixité sur l'ensemble des chantiers (30% de filles en 2016) car mauvaise** connaissance de ces chantiers auprès des filles. Besoin de sensibilisation des conseillers emploi et éducateur-trices sur les possibilités pour les filles de faire des chantiers techniques.

Budget : sur budget global chantiers de proximité.

- **Besoin de sensibilisation des conseiller-ères emploi de la Mission Locale et des éducateur-trices de l'Animation de Prévention sur les possibilités pour les filles de faire des chantiers techniques.**

Commentaires :

Les initiatives sont nombreuses et réussies ; **on peut se demander s'il ne serait pas nécessaire de développer des initiatives similaires pour certains publics masculins.**



## L'éducation

### La lutte contre les stéréotypes

Les actions envers les scolaires sont portées par le CCPEF. Les actions sont décrites dans la rubrique maîtrise de la sexualité et reconduites chaque année.

La petite – enfance : référente service : Anne Chovet

Thématique : Jeu et genre

Objectif : Revoir le choix des jeux et les stratégies de leur présentation et dans le cahier des charges si figurait la question du genre.

Journée pédagogique : intervention du Centre de Formation aux Métiers du Jeu et du Jouet (FM2J) sous forme de conférence devant l'ensemble du personnel. L'après-midi chaque équipe a travaillé sur la question du jeu.

**Durée de l'action** 1 journée de lancement, puis travail au quotidien

Bilan fin décembre

Atouts/ leviers : choix des jeux

Freins/difficultés : convaincre les familles

Budget : 1000€

Communication : interne

Evaluation globale : très positive, toujours en cours



Thématique : Formation du personnel petite-enfance

**Favoriser l'égalité entre les filles et les garçons dans le choix des jeux**

Objectifs : que cette question devienne un réflexe.

Durée : 2 jours

Atouts/leviers : 5 personnes inscrites

Freins/difficultés : convaincre les familles

- Belle initiative qui s'attache à déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge. D'autres initiatives portées par l'enfance et la jeunesse ne sont pas renseignées à ce jour et sont à développer ultérieurement.

## La Culture

La parité femme-homme dans la gestion des équipements culturels

Actuellement 2 femmes et 2 hommes gèrent les grands équipements culturels de la commune.

- L'Heure Bleue et l'espace culturel René Proby : Diffusion spectacles vivants : 1 homme
- Centre culturel Erik Satie : Ecole de Musique, Danse, Théâtre : 1 femme
- Espace Vallès : Arts Contemporains : 1 homme
- Mon Ciné : cinéma d'arts et d'essai : 1 femme

1 Médiathèque = 4 espaces (Gabriel Péri, André Malraux, Paul Langevin et Romain Rolland) : 1 femme directrice et 1 adjointe

Parité atteinte pour les responsables des équipements culturels sauf les médiathèques qui par ailleurs sont aujourd'hui reconnues pour être largement investies par les femmes.

- Pas d'information à ce jour sur la politique d'achat d'ouvrages non stéréotypés.

## La promotion des femmes artistes et de leurs œuvres

### Mon Ciné

Recensement des réalisateur-trices dont les films ont été présentés.

	2015	2016	2017	Moyenne France
Hommes	192	204	75 %	77 %
Femmes	61	64	25 %	23 %
Total	253	268	100 %	100 %

Pour information, le nombre de réalisatrices en France est estimé autour de 30 %.

### L'Heure Bleue

Recensement F/H à partir des plaquettes programmes

2016/17	Hommes	% H	Femmes	% F	Total
Auteur-es	16	66.6 %	8	33.3 %	24
Metteur-ses en scène / Chorégraphes /compositeurs	19	68 %	9	32 %	28
Moyenne SMH	67 %		33 %		100 %
Moyenne en France	70 %		30 %		100 %

### Espace Culturel René Proby

Recensement des femmes et des hommes à partir des plaquettes de programmation

2016/2017	Hommes	% H	Femmes	% F	Total SMH
Auteur-es	17	63 %	10	37 %	27
Metteur-trices en scène / Chorégraphes	15	58 %	11	42 %	26
% Moyen France		70 %		30 %	

### Espace Vallès (Arts Contemporains)

Artistes dont les œuvres ont été représentées

	2016	2017	Moyenne 2016-2017 SMH en %	Moyennes en France
Hommes	4	1	48,5 %	45 %
Femmes	1	5	51.5 %	55 %
Total	5	6	100 %	100 %

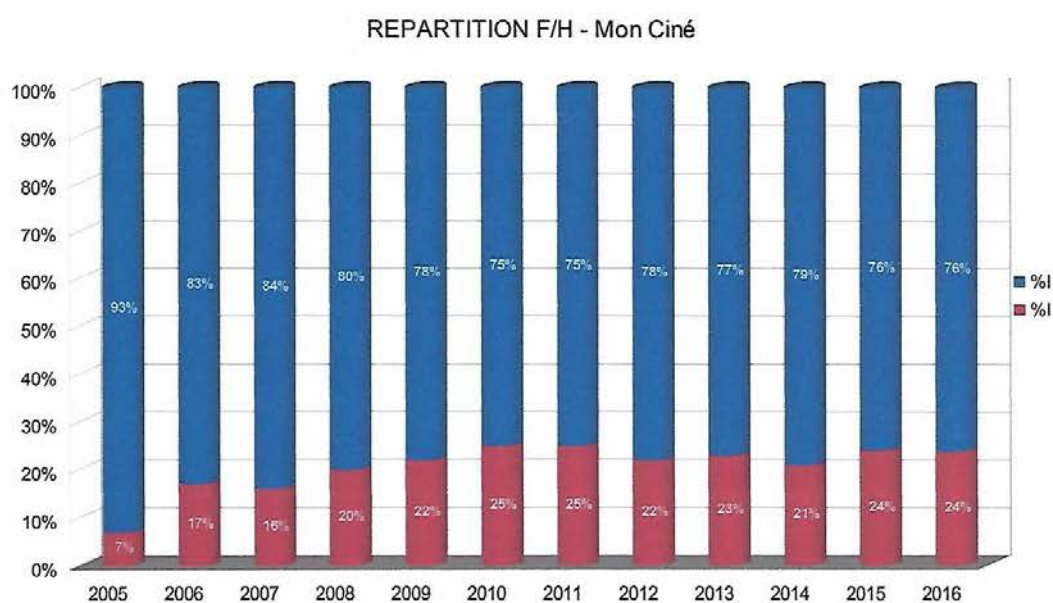
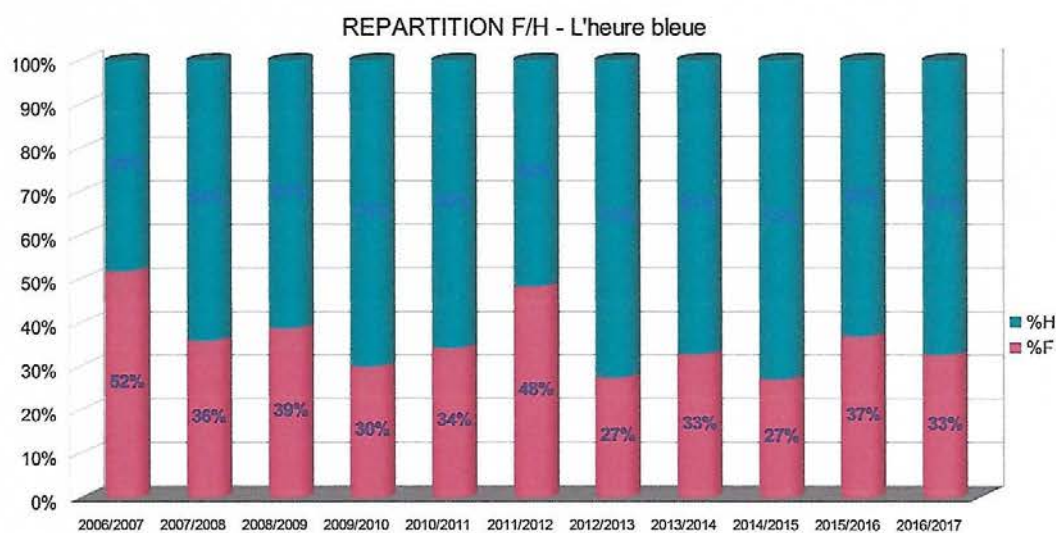
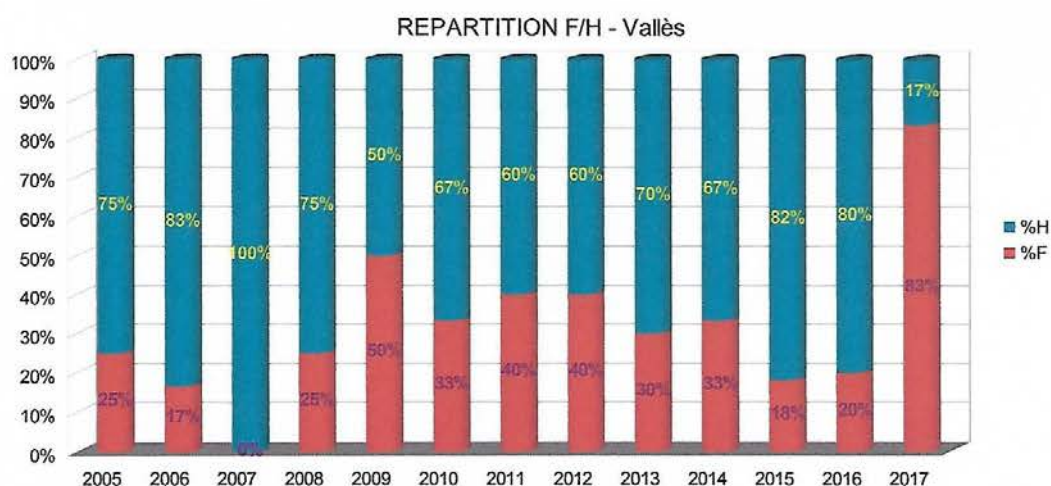
La ville de Saint-Martin-d'Hères fait mieux que la moyenne nationale, mais peut faire plus.

Aujourd'hui le nombre d'artistes plasticiennes reconnues est plus important que par le passé. Toutefois, nous rappelons que la parité F/H est un objectif.

- Globalement il reste à poursuivre les efforts pour des programmations plus paritaires.

Même si aujourd'hui, on recense encore, moins de femmes professionnelles dans tous ces arts, elles sont de plus en plus nombreuses car depuis 20-30 ans, elles ont accédé aux enseignements démocratisés dans presque toutes les communes et toutes les disciplines.

- Il sera important de tenir des statistiques précises et d'en faire le bilan.
- Des chiffres sur le Centre Culturel Erik Satie seraient intéressants



Les associations à caractère culturel

Des associations sont en conventions triennales avec la ville. Ces conventions déclinent la politique culturelle de la ville dont l'égalité femme-homme en est le premier axe. Elles recommandent aux associations d'exercer une veille sur les questions d'égalité, mais aussi de laïcité, handicap, développement durable.

Nous n'avons pas à ce jour de données sur le respect de ces orientations.

- Renforcer les conventions en insistant davantage sur l'intégration des axes dans les objectifs des associations. (importance d'être concret pour sensibiliser les responsables).

Valorisation des femmes remarquables

*Nominations de rues et d'équipements*

**Publication d'un guide des noms de rues au féminin en 2008.** Projet de la Classe de CE2 de l'école Henri Barbusse



Etat actuel à Saint-Martin-**d'Hères** :

Sur 316 noms actuels de rue, place, avenue, impasse, chemin, 33 portent un nom de femme soit 10%. Si l'on considère le nom de personnalité uniquement (sans les dates, les lieux, les noms communs), ce pourcentage est de 13%. On est loin de la parité mais en regard des chiffres d'autres communes, le chemin martinérois va plutôt dans la bonne direction.

**Titre de l'action** : Saint-Martin d'Hères, Voiries au féminin

Services référents : Service Foncier et service politique de la ville / GUSP / Mission égalité

Référentes services : Amandine Candy / Aline Gillard

Objectif : Valoriser les femmes dans la ville

Description action : féminiser les noms des rues et places à travers des exploratrices, scientifiques, féministes, artistes, politiques... Le choix des personnalités s'opère par les élu-es en commission sur propositions du service Foncier.

**Durée de l'action** : permanente

Atouts : Permet la participation des habitant-es qui font des propositions de noms à la mairie. Valorise les femmes / tend à rétablir une égalité de traitement entre F et H.

Freins : Plus difficile de débaptiser et renommer l'existant que de nommer des voiries nouvelles et peu de rues ou places se créent chaque année.

Communication : Journée des Droits des Femmes / commissions politiques / Livret "Les noms de rues au féminin à SMH"

Evaluation globale : Mesurer tous les 2 ans le pourcentage de noms de rues au féminin. Base 2016 : 10%

Partenaires extérieurs : Réseau égalité femme-homme

## Les sports

### Promotion de la pratique de sports traditionnellement masculins par des femmes

La commune est engagée sur la question du sport féminin depuis plusieurs années. Cet engagement est désormais contractualisé.

Etat des lieux : (EPP sports 2015) - Chiffres clés et pistes de réflexion :

Pratique féminine : A l'adolescence, les jeunes filles ne font plus de compétition ; elles interrompent leur pratique sportive pour d'autres loisirs.

Cette pratique sportive reprend à l'âge adulte dans un cadre non organisé (jogging, marche...) pour des questions de souplesse horaire et de coût.

Le retour en club se fait dans le cadre familial avec un mari dans les instances dirigeantes ou un enfant pratiquant.

Profil : Mères de famille, +35 ans, en couple. CSP : employés et cadres moyens.  
Pratique orientée vers initiation ou perfectionnement.  
→ **Hors profil** : Retraitées, célibataires et jeunes filles.

L'image culturelle est souvent un frein (sexualisation forte de certains sports très masculins ou très féminins).

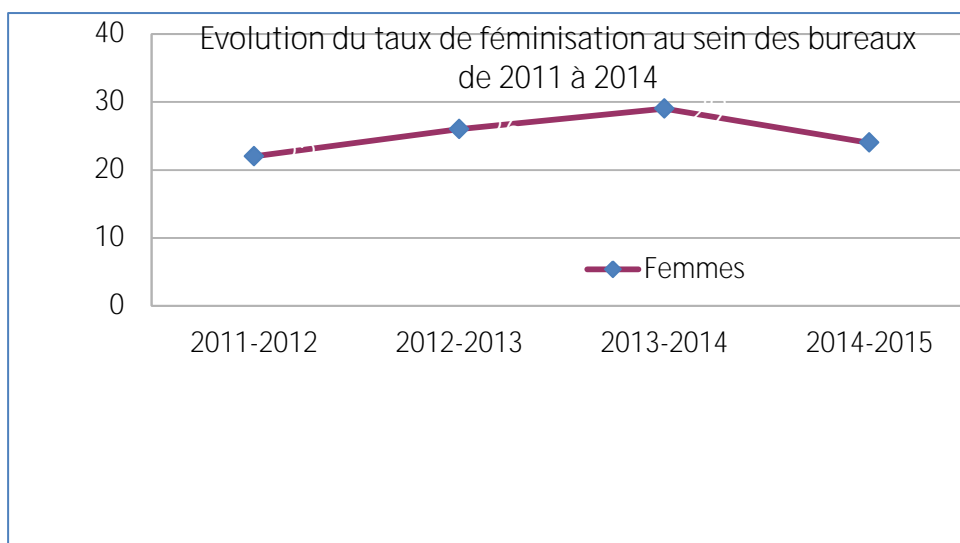
Des questions se posent dans la corrélation entre la présence de femmes dirigeantes dans certains clubs et la présence de femmes ou filles pratiquantes.

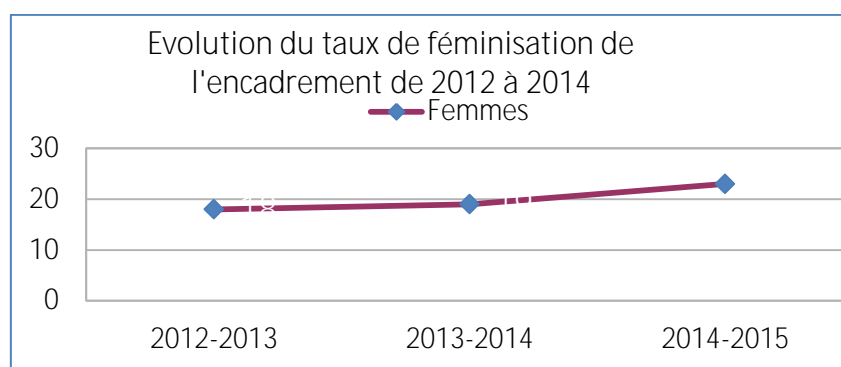
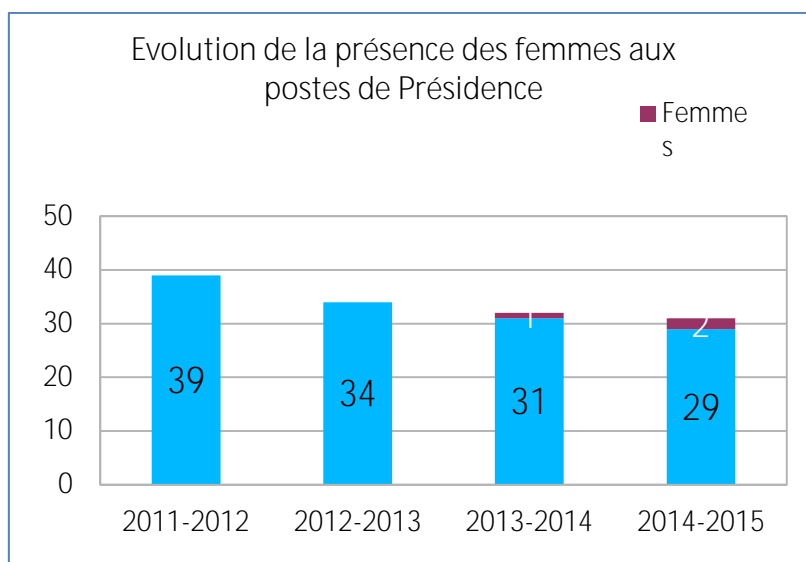
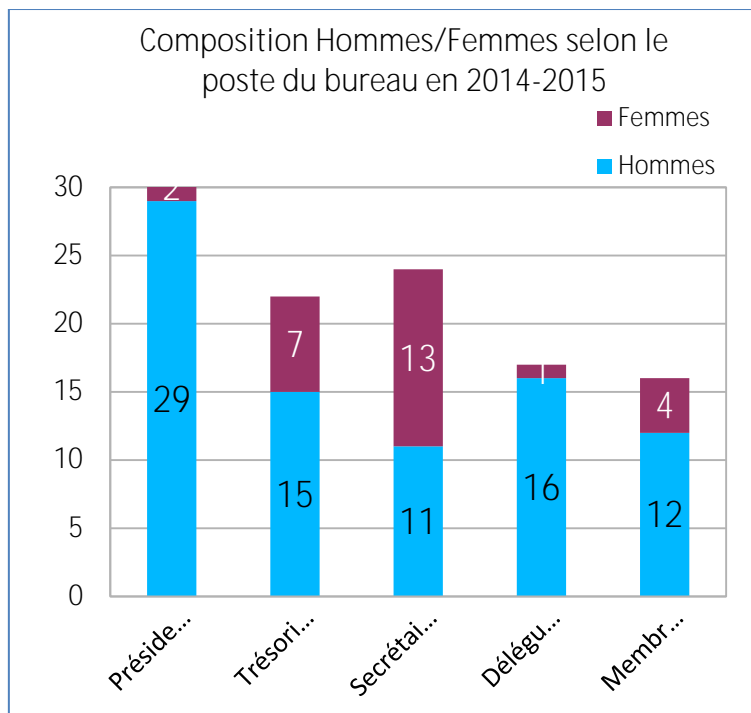


Instances dirigeantes :

Nb présidents de +60 ans < 46% de moyenne nationale

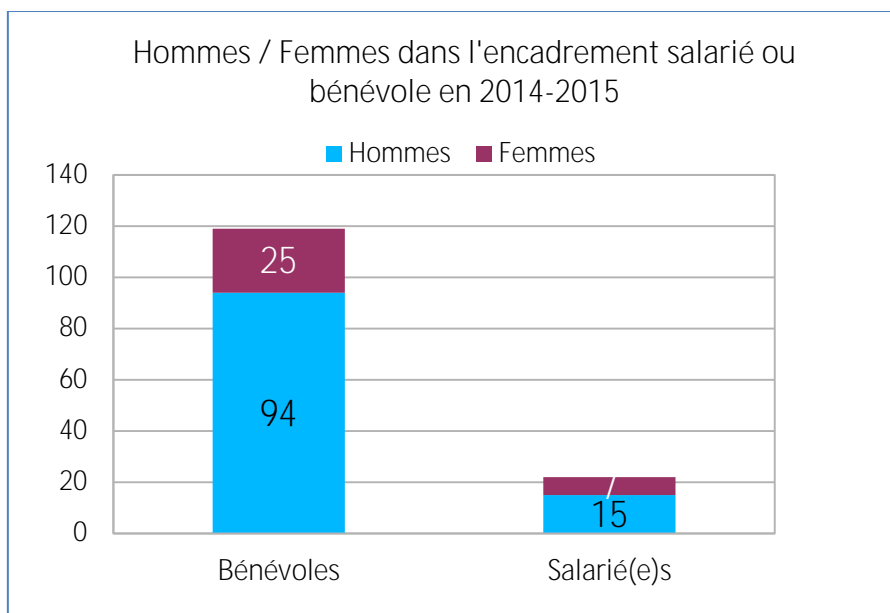
Profil type : homme entre 40 et 60 ans, actif (ouvrier ou employé).  
Père de famille, en couple et habitant de la commune  
→ **Itinéraire** sportif.





En moyenne, 21% des encadrants diplômés dans les clubs associatifs sportifs sont des femmes.

Le taux de féminisation est en progression, il gagne 5 points sur les trois dernières saisons. Y- a-t-il un lien de cause à effet avec les critères des contrats d'objectifs ?



Ce travail est très intéressant et nous conforte dans l'idée de continuer ces observations et de mobiliser les responsables de clubs pour travailler à une féminisation plus importante.

#### Contrats triennaux **d'objectifs** aux clubs sportifs

**Engagement réciproque de moyens et d'objectifs.** La municipalité y développe 9 orientations, dont la place des femmes dans le sport :

« *C'est Promouvoir et Défendre l'accès des femmes aux pratiques sportives, dans toutes les disciplines, à tous les niveaux de championnat, dans toutes les fonctions (dirigeants, éducateurs, animateurs, entraîneurs, élus ou salariés des organisations sportives associatives).*

*C'est inciter, encourager et valoriser cette place de manière régulière. »*

Moyenne **des effectifs des clubs sportifs Martinérois sous contrat d'objectifs et de moyens** – saisons 2011 –à 2016

Synthèse	EFFECTIF TOTAL					DONT Martinérois effectif	DONT JEUNES DE 4 à 17 ANS				
	TOTAL	Dont Hommes	% H	Dont Femmes	% F		Filles	% F	Garçons	% G	Total jeunes
	3381	2346	71.2%	974	28,8 %		2256	515	29,44 %	1273	70.56 %

Les femmes et filles représentent moins de 30% des effectifs globaux des clubs martinérois. Il est près de 38% au plan national. Les différences de proportions entre les femmes et les filles ne sont pas significatives.

- Un effort devra être fait pour réduire cet écart en insistant sur les jeunes et dans les sports traditionnellement masculins.

La pratique de la gymnastique est essentiellement féminine.

Les conventions **de contrat et d'objectifs** pourraient aller plus loin dans le respect de l'**orientation** axée sur la place des femmes dans le sport. Publier des statistiques détaillées sur les différentes disciplines est essentiel pour vérifier les progressions avec les clubs.

Des actions de communication seraient intéressantes sur ce sujet.

- **L'étude EPP Sports 2015 est très importante et doit être** mise à jour.



## Effectifs des clubs par discipline 2015-2016

CLUBS	SAISON	EFFECTIF TOTAL					DONT JEUNES DE 4 à 17 ANS				
		TOTAL	Dont hommes	% H	Dont femmes	% F	Filles	% F	Garçons	% G	Total jeunes
ASSOCIATION SPORTIVE MARTINÉROISE ASM	2015-2016	516	473	91,67%	43	8,33%	26	7,90%	303	92,10%	329
ASSOCIATION SPORTIVE RING MARTINÉROIS	2015-2016	152	99	65,13%	53	34,87%	39	37,50%	65	62,50%	104
ASSOCIATION DES TUNISIENS DE SMH ATS	2014-2015	72	72	100,00%	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
ESSM ATHLÉTISME	2015-2016	110	64	58,18%	46	41,82%	37	46,25%	43	53,75%	80
ESSM BASKET-BALL	2015-2016	335	247	73,73%	88	26,27%	40	#DIV/0!	156	#DIV/0!	
ESSM BOULES LYONNAISES	2014-2015	163	128	78,53%	35	21,47%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
ESSM CYCLISME	2015-2016	57	49	85,96%	8	14,04%	5	22,73%	17	77,27%	22
ESSM FORCE ATHLÉTIQUE	2015-2016	51	42	82,35%	9	17,65%	2	20,00%	8	80,00%	10
ESSM GYMNASTIQUE	2015-2016	276	14	5,07%	262	94,93%	215	93,89%	14	6,11%	229
GSMHGUC HANDBALL	2015-2016	265	217	81,89%	48	18,11%	16	11,85%	119	88,15%	135
ESSM KARATÉ	2015-2016	56	44	78,57%	12	21,43%	4	16,67%	22	91,67%	24
ESSM KODOKAN DAUPHINÉ	2015-2016	483	336	69,57%	147	30,43%	70	19,89%	282	80,11%	352
ESSM PÉTANQUE	2014-2015	98	93	94,90%	5	5,10%	0	0,00%	1	100,00%	1
SMH RUGBY	2015-2016	214	202	94,39%	12	5,61%	4	3,48%	112	97,39%	115
ESSM SPORTS MÉCANIQUES	2014-2015	7	3	42,86%	0	0,00%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0
ESSM AGRI TENNIS	2015-2016	179	131	73,18%	48	26,82%	20	26,67%	55	73,33%	75
UNION OUVRIÈRE PORTUGAISE UOP	2014-2015	115	97	84,35%	18	15,65%	7	21,21%	26	78,79%	33
TAEKWONDO CLUB MARTINÉROIS	2015-2016	249	127	51,00%	122	49,00%	82	45,81%	97	54,19%	179
ESSM VOLLEY BALL	2015-2016	166	86	51,81%	80	48,19%	21	56,76%	16	43,24%	37
TOTAUX		16 905	11 730	69,39%	4 869	28,80%	2 576	29,46%	6 367	72,82%	8 744

## La vie associative

Sur les 320 associations recensées par le service Vie locale, la présidence est assurée par 190 hommes (59%) et 130 femmes (41%).

A ce jour, l'absence de statistiques sexuées ne permet pas d'avoir une connaissance sur le nombre de projets portés respectivement par ou pour les femmes ou les hommes.

- à développer dans le plan d'action.

## L'aménagement du territoire

L'aménagement urbain sécurisé pour les femmes

Pas de travail amorcé actuellement :

- à développer dans le plan d'action.



## Conclusion de la première partie

Cet état des lieux a pour but de recenser l'ensemble des actions qui concourent à plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Il peut paraître parfois très orienté sur les femmes. C'est qu'en général, elles accusent des retards importants sur le plan social notamment et subissent des situations qui leur sont spécifiques.

La ville de Saint-Martin-d'Hères avec ses différents services et établissements **entreprend beaucoup d'actions**. La démarche entreprise pour l'élaboration de ce rapport met en évidence tous les potentiels pour non seulement réaliser des actions capables de créer de l'égalité dans la population, mais aussi pour l'approfondir.

Le premier enjeu est bien de passer de l'égalité des droits à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Le deuxième enjeu est d'appliquer les mêmes principes d'évaluation et d'action pour toutes les discriminations.

**Le plan d'action doit** donc reprendre ce qui existe déjà et aller plus loin.

Un plan triennal permettrait **d'étaler dans le temps ce développement**. Nous tenons à préciser de nouveau que l'application de l'égalité femme-homme dans les politiques publiques comme dans la gestion de la collectivité ne doit pas aboutir à créer un travail « à côté » mais bien de travailler « autrement ».

Ce qui est aujourd'hui, vu comme une initiative innovante doit devenir la règle de demain.

## B – Plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes

« La collectivité se charge d'effectuer la révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si elles font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur les stéréotypes sexués et si elles prennent en compte, de manière adéquate les besoins spécifiques des femmes et des hommes. »

« La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples est à inclure dans la démarche. »

(Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

### Méthodologie

5 étapes préalables :

- 1 - Définir les objectifs globaux ou « politiques » ;
- 2 - Définir des axes stratégiques à partir du diagnostic et des objectifs fondamentaux (4 ou 5 maxi) ;
- 3 - Définir des actions spécifiques et/ou transversales à entreprendre,
- 4 - Répartir les actions dans les différents champs des politiques visées par les objectifs politiques et stratégiques ;
- 5 - Décliner des objectifs opérationnels de chaque action ;

Le plan d'action s'appuie sur le diagnostic et présente les différentes orientations validées par le Comité de Pilotage.

Ces orientations s'appuient sur la volonté politique de la municipalité de Saint-Martin d'Hères et sont conformes aux principes et orientations préconisées par la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, adoptée par la commune en 2013.

Les objectifs politiques sont :

- La reconnaissance et le respect total des droits des femmes ;
- Le respect de la parité FH dans toutes les instances décisionnelles et de consultation de la collectivité ;
- Le respect de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ;
- L'amélioration de l'indépendance économique et la lutte contre la pauvreté des femmes ;

Les axes ou objectifs stratégiques sont :

- **Combattre l'ensemble des atteintes aux libertés des femmes (violences, traite des femmes, prostitution, non-maitrise de la fécondité...)** ;
- Améliorer la représentativité démocratique entre les femmes et les hommes dans la collectivité ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre dans la collectivité comme dans la cité ;
- Combattre la paupérisation des femmes et de leurs enfants (familles monoparentales) ;
- Mieux concilier la vie professionnelle des agent-es avec leur vie privée ;
- **Veiller à l'égalité salariale des agent-es ;**
- Eduquer et former en matière d'égalité des sexes.

## Actions :

Répartir les actions existantes dans les différents champs des politiques visées par les objectifs politiques et stratégiques :

- Définir des actions à entreprendre en lien avec le diagnostic ;
- Définir les objectifs opérationnels visés ;
- **Décrire l'action ;**
- **Déterminer les responsables de l'action, les services et partenaires associés ;**
- Prioriser et répartir dans le temps (3 ans) ;
- Préciser les atouts et les freins ;
- **Penser à l'évaluation et à la communication ;**
- Evaluer le budget nécessaire.

Décliner des objectifs opérationnels (4 ou 5 maxi), exemples :

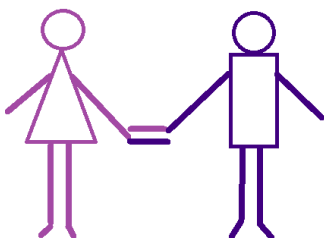
- **Bâtir des données statistiques sexuées dans l'ensemble des actions existantes dans la collectivité ;**
- Veiller à une meilleure représentation paritaire FH dans les instances consultatives du personnel ;
- Former les élu-es, agent-es et les partenaires à l'égalité des sexes pour mieux les inscrire dans la démarche d'égalité FH ;
- Lutter contre les stéréotypes genrés ;
- Lutter contre les violences faites aux femmes ;
- Promouvoir les femmes dans la culture et le patrimoine local comme national ;
- Inciter la pratique des sports traditionnellement masculins auprès des jeunes filles (et inversement) ;
- Permettre une meilleure mixité Femme-Homme dans les espaces publics.

Définir des actions spécifiques et/ou transversales à entreprendre, exemples :

- **Réserver des logements d'urgence pour des femmes victimes de violences conjugales,**
- **Mettre en place d'une cellule de veille contre le harcèlement sexuel au travail,**
- **Mettre en œuvre les recrutements anonymes pour les postes d'encadrement,**
- **Programmer autant d'œuvres de femmes que d'hommes dans les salles de spectacles,**
- Ouvrir des créneaux horaires des équipements sportifs facilitant l'accès des femmes,
- **Mise en place des journées de formation de lutte contre les stéréotypes aux élus et aux agents...**

Construire des outils opérationnels :

- Exemple de la fiche action.



## La gestion interne – propositions de la ville à ce jour

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'actions, un certain nombre de domaines de la gestion interne pourront faire l'objet de propositions à valider lors des prochains comités de pilotage. Ces domaines portent sur :

- Les recrutements,
- Les rémunérations,
- L'accès à la formation professionnelle,
- L'organisation du travail.

Il en est de même pour l'établissement de statistiques sexuées dans toutes les politiques et actions, dans la commande publique et la communication interne et externe.

Le champ de la parité femme / homme dans l'exercice de la citoyenneté peut lui aussi faire l'objet d'actions.

## La gestion des ressources humaines

Ce sont les propositions telles qu'elles ont été formulées lors des différents temps de travail.

### Les conditions d'emploi

#### *Les recrutements*

Les profils de postes induisent ou écartent des candidatures femmes et hommes.

- Poursuivre la rédaction des profils de postes en respectant la mixité.
- Suivre les données genrées et sur **l'ensemble du champ des discriminations sur les postes lancés au recrutement** (candidatures/candidat-es reçu-es/candidat-es retenu-es) sur tout le processus de recrutement **en identifiant les étapes où s'opèrent les « pertes de chance »**. Pour cela, la collectivité envisage de mettre en place une surveillance du processus.
- **Veiller à la mixité des jurys afin d'avoir un regard équilibré sur les candidat-es.**
- Sensibiliser les agent-es recruteurs pour faire évoluer les représentations de chacun-e.

Pour aller plus loin, un travail sur les risques professionnels est engagé avec la médecine du travail afin d'élaborer un référentiel « risque » coté de 1 à 5 (aspect information et aspect préventif). Préciser également les charges à porter et le matériel disponible pour aider à ce port de charges dans les profils de métiers physiques afin de ne pas rebuter les femmes intéressées par ces postes.

#### *Les rémunérations :*

Depuis 2017, la mise en place du RIFSEEP permet de réduire les écarts de salaires entre les filières.

Toutefois, cet indicateur n'est pas suivi actuellement. Il est indispensable pour mesurer l'égalité ou l'inégalité professionnelle.

- Mesurer les écarts par catégories et statuts ;

- Mesurer l'impact des primes sur les écarts ;
- Mesurer les effets filières.

### **L'accès à la formation professionnelle**

- Porter une attention particulière sur les accès à la formation des agentes de catégorie C. Toutefois, il nous faut rappeler la diminution sensible des accords de formation de la part du CNFPT.
- Une distinction peut aussi être faite sur les formations statutaires, formations professionnelles et formation diplômantes et les autres.

Par ailleurs, un regard sur le type de formation (développement de compétence ou adaptation au poste de travail), coûts par sexe et catégorie permet de mieux analyser la politique de formation en termes sexués et la répartition des budgets alloués.

Insertion professionnelle : Intégrer la mixité

- Proposer aux jeunes des collèges des stages inversés dans les filières trop sexuées :
  - *Objectifs : Contribuer à développer le vivier de candidat-es en décloisonnant les stéréotypes de genre.*

### **Les conditions de travail**

Les congés

Les congés de maternité, paternité et parentaux ne sont pas anodins sur les évolutions des carrières.

- **Une observation genrée s'impose au regard des promotions et avancements.**
  - *Objectifs : vérifier les écarts ; Prévenir d'éventuelles discriminations face aux promotions*

### **L'organisation du travail**

Organisation des temps de travail

- Une analyse chiffrée sur les résultats des aménagements du temps de travail des agent-es d'entretien seraient souhaitables.

**Cette analyse serait à corrélérer avec le rapport d'audit réalisé sur les emplois d'agent-es d'entretien (organisation/conditions de travail).**

### **L'articulation vie professionnelle / vie personnelle**

D'autres actions sont possibles notamment sur les ouvertures des services publics.

Prévention des discriminations et du harcèlement au travail

**C'est un champ d'action très important pour garantir la sécurité des agent-es et le bien-être au travail.** Généralement, une cellule de veille est créée au sein du service RH – ce peut être aussi un sujet pris en charge par le CHSCT.

**Un travail est instauré entre la collectivité et la chaire Management et santé au travail de l'Institut des Administrations et des Entreprises (IAE). Il s'agit d'un accompagnement méthodologique (diagnostic, analyse, préconisations).**

- Des formations aux agent-es **sur les enjeux de l'égalité femme – homme** mais aussi sur les discriminations de toutes natures doivent être poursuivies dans ce cadre.

## Le politiques publiques – plan d'actions

Idem, ce sont les propositions des services telles qu'elles ont été formulées lors des groupes de travail.

### Les champs d'action de la collectivité

#### La santé

- Poursuite des actions développées en 2017 sur les années à venir
- ➔ Objectifs et moyens identiques qu'en 2017

#### L'action sociale

Maîtrise de la sexualité des femmes

Outre les missions de base du CCPEF :

Actions permanentes :

- Reconduction des animations auprès des scolaires, écoles primaires, collèges et lycées de la ville.
- ➔ Objectifs et moyens identiques qu'en 2017

Les violences faites aux femmes

Co-pilotage :

Service Prévention de la délinquance – médiation : référence service : Hakima Necib,

Centre communal de planification et éducation familiale (CCPEF) : référente service : Virginie Creuzet

**Action : Plan d'action sur les violences faites aux femmes dans l'espace public, les familles et le couple**

Objectifs stratégiques :

- Créer un groupe de travail pour faire un bilan de territoire et le former pour assurer une réponse de qualité : Sensibiliser les professionnels-les pour une meilleure prise en compte de la problématique.
- **Formaliser un protocole d'accompagnement** : Apprendre à détecter les premiers signes de violence avant que la situation ne devienne dangereuse : **aborder la question de l'aide aux victimes sous plusieurs angles.**
- Coordonner les actions au niveau local : Promouvoir un référentiel commun au sein du partenariat local sur ce thème. ; Améliorer le 1<sup>er</sup> accueil et accompagner les victime en articulant mieux les

Publics visés : les agents du CCAS et de la mairie.

**Indicateurs d'évaluation** : Bilan annuel (actions menées, nombre de personnes sensibilisées)

Opération en cours depuis septembre 2017.

- Formaliser des actions de sensibilisation du public pour prévenir les violences par la sensibilisation et la dé-banalisation de la violence interpersonnelle.

Public visé : Habitants

La lutte contre le système prostitutionnel

Poursuivre le soutien aux associations dédiées.

## La Famille

Il s'agit de poursuivre les actions dans l'analyse de l'articulation des temps de vie et des services publics ainsi que dans l'accompagnement à la parentalité.

## L'insertion sociale

Lutte contre la précarité des femmes

### **L'emploi – autonomie professionnelle**

Pour 2018, le service reconduit l'ensemble des actions **décrites en première partie** (L'Envolée Féminine, Phare, « Créa'soi » et Paroles de Femmes) et travaille actuellement sur les projets 2018 dans le cadre du contrat de ville.

- Joindre les bilans des actions sur le nombre de femmes touchées, leur situation sociale et leurs débouchés
  - *Objectif : affiner les observations et si besoin revoir les actions*

## L'éducation

La lutte contre les stéréotypes

### *Petite-enfance*

Reconduction des actions en cours : jeux et genre

Nouvelle action :

Animations : Choix des livres et disques

- **Privilégier des livres qui comportent autant d'héroïnes que de Héros**
- Choisir des disques avec des voix féminines et masculines à égalité
- Choisir des spectacles où les filles sont représentées à égalité dans les « premiers rôles »

Public : 0-3ans

Service référent : Petite-enfance

Partenaires : bibliothèques ?

**Début de l'action ?**

Par ailleurs, une sensibilisation pourrait être proposées aux agent-es avec des missions éducatives et enseignants de la commune sur les stéréotypes et les relations filles/garçons.

## La Culture

La promotion des femmes artistes, de leurs **œuvres**

- Veiller sur les artistes et programmations

Réferents de chaque secteur culturel

Partenariat : Associations culturelles

Outils de mesure :

- Voir tableaux et graphiques présenté dans le diagnostic
- **Convention d'objectif : un article dédié à l'égalité**
- Evaluation : bilan qualitatif et **quantitatif de l'association**

## Reconduction de l'action existante en l'approfondissant

**Titre de l'action** : Nommer les rues et équipements au féminin

Objectif : Valoriser les femmes dans la ville

Services référents :

Foncier : Amandine Candy

Politique de la ville / Mission égalité : Aline Gillard

Description action :

- Aller vers un développement de la féminisation des noms de rues en tenant compte des opportunités liées à l'aménagement de différents secteurs sur la ville

**Durée de l'action** : permanente, jusqu'à obtention d'un équilibre dans les noms de rues dédiés à des personnalités.

Atouts : Permet la participation des habitants / valorise les femmes / tend à rétablir une égalité de traitement entre F et H.

Freins : Plus difficile de débaptiser et renommer l'existant que de nommer des voiries nouvelles et peu de rues ou places se créent chaque année

Communication : Journée des droits des femmes / commissions politiques

Evaluation globale : Mesurer tous les 2 ans le pourcentage de noms de rues au féminin. - Base 2016 : 10%

3 noms au féminin viennent d'être adoptés sur l'éco-quartier Daudet, ce qui porte le pourcentage à 14% :

La rue Niky de Saint Phalle

La rue Louise Bourgeois

La Place Sonia Delaunay

## Les sports

Promotion de la pratique par les femmes des sports traditionnellement masculins

- Reprendre la tenue des statistiques genrées des clubs sportifs ;

Un effort devra être fait pour les améliorer en insistant sur les jeunes et dans les sports traditionnellement masculins.

La pratique de la gymnastique est essentiellement féminine. Un focus pourrait être fait notamment au regard des séniors.

- Mobiliser les responsables associatifs pour travailler à une féminisation plus équilibrée des encadrements et responsables bénévoles.
  - Objectif : augmenter le nombre de femmes licenciées

## Contrats triennaux d'objectifs aux clubs sportifs

- Publier des statistiques détaillées sur les différentes disciplines est un bon outil qui permet de valoriser les progressions des clubs.
- Des actions de communication seraient intéressantes sur ce sujet.
  - Objectif : lutter contre les stéréotypes dans le sport

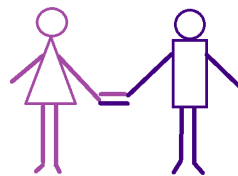
## La vie associative

- Sensibiliser les associations à la question du genre, comme de la lutte contre les discriminations à l'image du monde sportif.
  - Objectifs : mieux connaître le contexte et favoriser la prise de responsabilité des femmes dans les associations

## L'aménagement du territoire

### L'aménagement urbain sécurisé pour les femmes

- Se saisir du travail entrepris sur le sujet de la place des femmes dans l'espace public lancé par la Métro mais aussi par le réseau de GUSP.
  - Objectifs : lutter contre les violences de rues (harcèlements et agressions envers les femmes)



## Conclusion de la deuxième partie

Comme nous l'avons déjà évoqué, ces propositions sont une amorce de reprise des actions déjà engagées lors de la signature de la « Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale ». Elles en sont pour la plupart un approfondissement.

L'enjeu est aujourd'hui de pérenniser l'approche égalité. Elle doit servir de référence pour l'appliquer à toutes les formes de discriminations.

C'est pourquoi nous proposons que le comité de pilotage soit une instance pérenne dans laquelle un maximum d'élu-es s'implique ainsi que l'ensemble des services dont nous avons pu voir que leurs actions sont concernées.

Après adoption des orientations politiques et stratégiques par les élu-es il restera à étaler dans le temps l'ensemble des actions. Délai que nous estimons à trois ans pour donner aux services le temps de développer de nouvelles pratiques.

Ce rapport présente des propositions à affiner. Les élu-es sont amené-es à se prononcer sur un plan d'action hiérarchisé et priorisé dans temps, en conseil municipal, avant la fin du premier semestre 2018.



### Maison communale

111 Avenue Ambroise Croizat — 38400 Saint-Martin d'hères  
tel : 04 76 60 73 73  
saintmartindheres.fr

**HERA-VISION**  
*Formation - Production - Conseils*

Hera-Vision – 06 88 67 42 42 –  
courriel : [hera-vision@orange.fr](mailto:hera-vision@orange.fr) –  
Site : [www.heravision.canalblog.com](http://www.heravision.canalblog.com)