

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 16 décembre 2020 à 17 h 00

AUJOURD’HUI seize décembre deux mille vingt

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 10 décembre 2020, s’est réuni en visioconférence.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l’appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Olivier BIANCHI, Maire, présidant la séance

Présent(e)s : Olivier BIANCHI, Christine DULAC ROUGERIE, Nicolas BONNET, Marion CANALES, Cyril CINEUX, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Rémi CHABRILLAT, Nicaise JOSEPH, Jean-Christophe CERVANTES, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Christophe BERTUCAT, Magali GALLAIS, Jérôme AUSLENDER, Anne-Laure STANISLAS, Sondès EL HAFIDHI, Charles-André DUBREUIL, Sylviane TARDIEU, Dominique ADENOT, Anna AUBOIS, Marion BARRAUD, Géraldine BASTIEN, Laetitia BEN SADOK, Valérie BERNARD, Fatima BISMIR, Alexis BLONDEAU, Julien BONY, Jean-Pierre BRENAS, Dominique BRIAT, Estelle BRUANT, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Alparslan COSKUN, Samir EL BAKKALI, Eric FAIDY, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Wendy LAFAYE, Diego LANDIVAR, Cécile LAPORTE, Steve MAQUAIRE-BEAUSOLEIL, Marianne MAXIMI, Pierre MIQUEL, Lucie MIZOULE, Lucas PEYRE, Frédéric PILAUD, Catherine PINET-TALLON, Stanislas RENIÉ, Pierre SABATIER, Vincent SOULIGNAC, Yannick VIGIGNOL, Thomas WEIBEL

Excusé(e)s ayant donné pouvoir : Odile VIGNAL à Marion BARRAUD, Didier MULLER à Christine DULAC ROUGERIE

Excusé(e)s :

Absent(e)s :

Secrétaire : Wendy LAFAYE

Mme Valérie BERNARD arrive pendant la présentation du diaporama de la question n°1 (fin du pouvoir donné à Mme Cécile AUDET)

Mme Anna AUBOIS arrive pendant la présentation du diaporama de la question n°1 (fin du pouvoir donné à M. Pierre SABATIER)

M. Rémi CHABRILLAT arrive pendant le débat de la question n°1 (fin du pouvoir donné à M. Thomas WEIBEL)

Mme Catherine PINET-TALLON arrive pendant le débat de la question n°1 (fin du pouvoir donné à Mme Cécile LAPORTE)

Mme Fatima CHENNOUF-TERRASSE quitte la séance pendant le débat de la question n°3 et donne pouvoir à Mme Marianne MAXIMI)



Rapport N° 1
PRESENTATION DU RAPPORT GENERAL POUR L'EGALITE DES DROITS

Rapporteur : Madame Magali GALLAIS

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à l'exception des régions issues de regroupements, qui n'y seront astreintes qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation « Égalité des Droits », Monsieur le Maire de Clermont-Ferrand a souhaité que ce rapport soit plus large, et présente les avancées en matière d'égalité des droits dans trois domaines :

- L'égalité entre les femmes et les hommes,
- La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations,
- L'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le Rapport Général pour l'Égalité des Droits, que vous trouverez joint, présente cette année le bilan du plan d'actions initial qui courait sur la période 2016-2020. Ce bilan, comme le plan, s'articule autour de trois grands axes :

- Développer une culture de l'égalité, et faire de l'égalité des droits une action transversale à l'ensemble des politiques publiques de la collectivité.
- Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines.
- Conduire des politiques spécifiques.

Ce bilan est un point d'étape de l'ensemble de la démarche. Il va nous permettre d'inscrire le plan d'actions suivant, prévu sur 2021-2025, dans un processus d'amélioration continue. Pour ce faire, ce dernier reprendra un certains nombre d'actions présentées dans la partie bilan.

Cependant ce nouveau plan d'actions ne pourra se limiter à l'existant. Celui-ci doit être renforcé et pérennisé dans le temps long, mais il doit ouvrir d'autres domaines d'interventions.

L'élaboration du plan d'actions 2021-2025 se fera de manière collaborative, incluant l'ensemble des directions de la collectivité, ainsi que nos partenaires extérieurs des différents réseaux animés par la mission Égalité des Droits.

En termes de calendrier, la présentation du nouveau plan d'actions est prévue pour le Conseil Municipal de juin 2021.

Vous trouverez ci-joint, sur CD-ROM, le Rapport Général sur l'Égalité des Droits, auquel est annexé le plan d'actions du Rapport de Situation Comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vous est proposé, en accord avec votre commission, de prendre acte de la communication de ce rapport.

DELIBERATION

Le Conseil Municipal prend acte de la communication de ce rapport.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 28 DEC. 2020

Pour le Maire, et par délégation
L'Adjointe à l'Égalité des Droits

Magali GALLAIS





RAPPORT GÉNÉRAL SUR L'ÉGALITÉ DES DROITS 2020



Table des matières

| | |
|--|-------------|
| Préambule | p 3 |
| I. Quelques caractéristiques de la population clermontoise | p 5 à p 10 |
| II. Bilan du plan d'actions 2016-2020 | p 11 à p 30 |
| Priorité #1 : Développer une culture de l'Égalité : Politique intégrée | p 12 à p 17 |
| Priorité #2 : Intégrer l'égalité dans la gestion des Ressources Humaines | p 18 à p 24 |
| Priorité #3 : Conduire des dispositifs spécifiques | p 25 à p 28 |
| III. Un nouveau plan d'actions 2021-2025 : méthodologie | p 29 |
| Annexe | p 31 à p 38 |

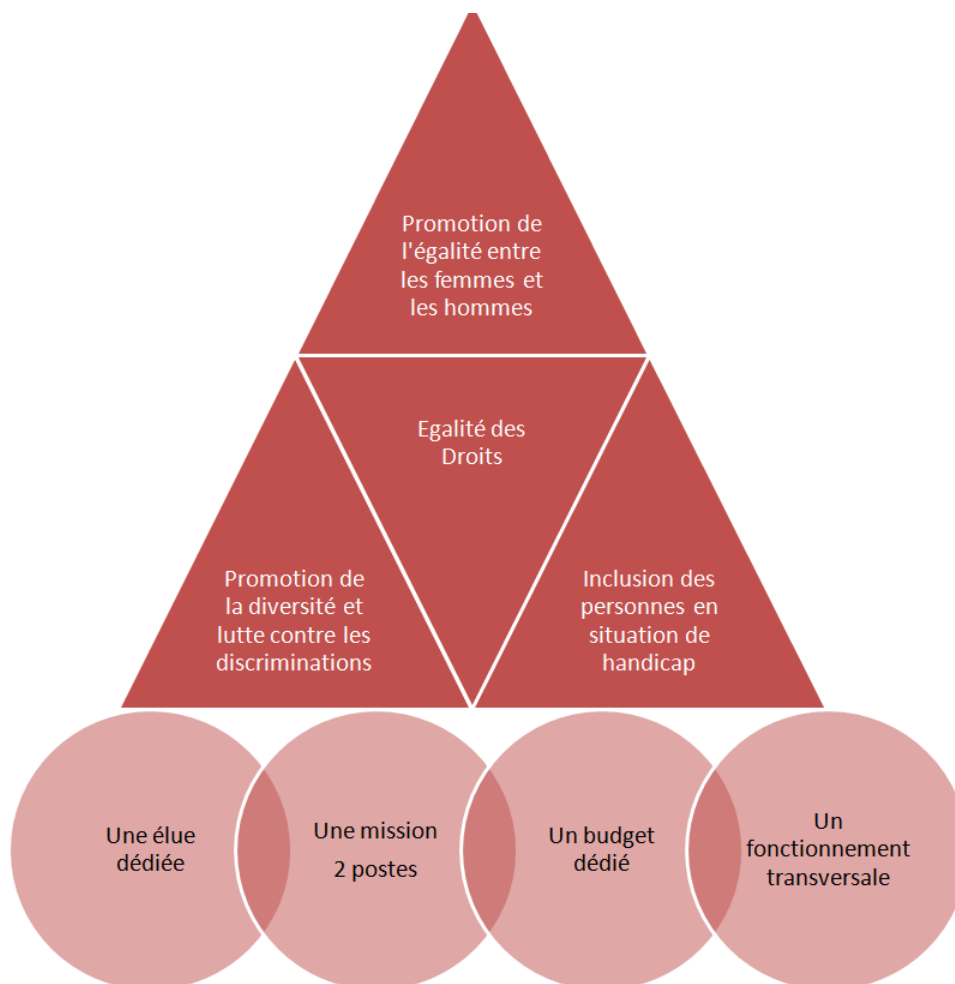
Préambule

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à l'exception des régions issues de regroupements, qui n'y seront astreintes qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Introduction

L'ÉGALITÉ DES DROITS : LES ENJEUX



Suite à l'élection municipale d'avril 2014, Madame Manuela Ferreirra de Sousa a été en charge de cette délégation avec à ses côtés Madame Magali Gallais en tant que Conseillère déléguée.

La mission Égalité des Droits a été créée en avril 2015. Portée par une chargée de missions, elle a été renforcée en novembre 2019, avec une coordinatrice Égalité des Droits.

L'Égalité des Droits sur ce précédent plan regroupait trois concepts :

- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations,
- L'inclusion des personnes en situation de handicap

Ces trois concepts devaient intégrer trois champs d'interventions :

- L'ensemble des politiques publiques : politique intégrée,
- La collectivité employeuse exemplaire,
- Une politique publique à part entière,

Un premier plan d'actions avait été présenté en 2016, il prend fin en 2020.

En 2021, un nouveau plan d'actions sera présenté, qui aura un objectif de réalisation pour 2025.

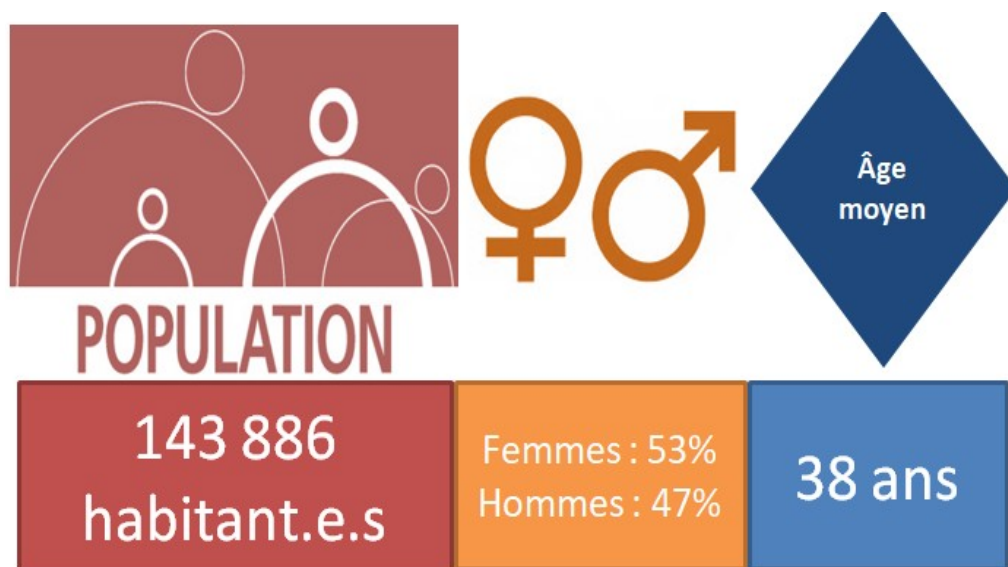
La première partie du rapport est consacrée à une synthèse de données permettant de réaliser une cartographie des populations afin d'avoir une tendance du territoire sur les discriminations potentielles et les inégalités induites.

Ce Rapport Général pour l'Égalité des Droits consacre la deuxième partie au bilan du plan d'actions rédigé en 2016. Il va nous permettre de faire un point d'étape de l'ensemble de la démarche et inscrire le plan d'actions suivant dans une continuité.

Le bilan qui vous est présenté reprend l'ensemble des actions prévues au plan d'actions initial, mais aussi toutes celles qui ont été menées afin de renforcer une stratégie structurelle et culturelle de l'Égalité des Droits.

I - Quelques caractéristiques de la population clermontoise : (source INSEE, données 2017)

A) Données générales



La tranche d'âge où se concentre le plus de population est la tranche 15-29 ans, elle représente 30 % de la population totale.

La part des jeunes filles sur la population la plus jeune, moins de 20 ans est de 52 %.

Concernant la population la plus âgée, 65 ans et plus, les femmes représentent 60 %.

Plus la population vieillit et plus la part des femmes augmente, elles représentent ainsi 77 % des habitant.e.s de plus de 90 ans.

Population immigrée et population étrangère

Population immigrée : population d'origine étrangère de nationalité française.

Population étrangère : population qui réside en France mais qui ne possède pas la nationalité.

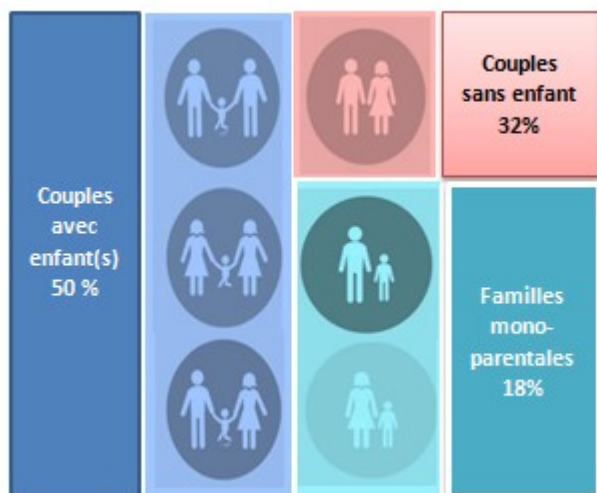


Population étrangère* :
11,30% de la population totale
49% sont des femmes
46% ont entre 25 et 54 ans



Population immigrée* :
14,70% de la population totale
50% sont des femmes
52% ont entre 25 et 54 ans

B) Répartition de la population par type de composition familiale

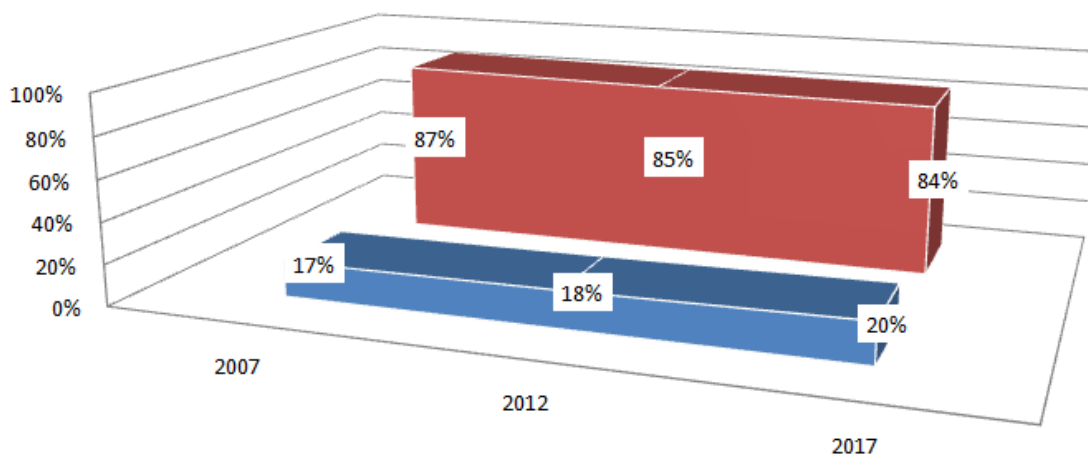


Les ménages avec familles représentent 89 749 habitant.e.s.

Sur la totalité des ménages avec famille, la part des familles monoparentales est de 20 % avec une forte représentation des femmes seules avec enfants, puisqu'elles représentent 84 % de l'ensemble des familles monoparentales.

Au niveau national, sur la totalité des ménages avec familles, 23 % sont des familles monoparentales. Les femmes seules avec enfants représentent 84 % des de ces familles.

Evolution de la part des familles monoparentales en 10 ans

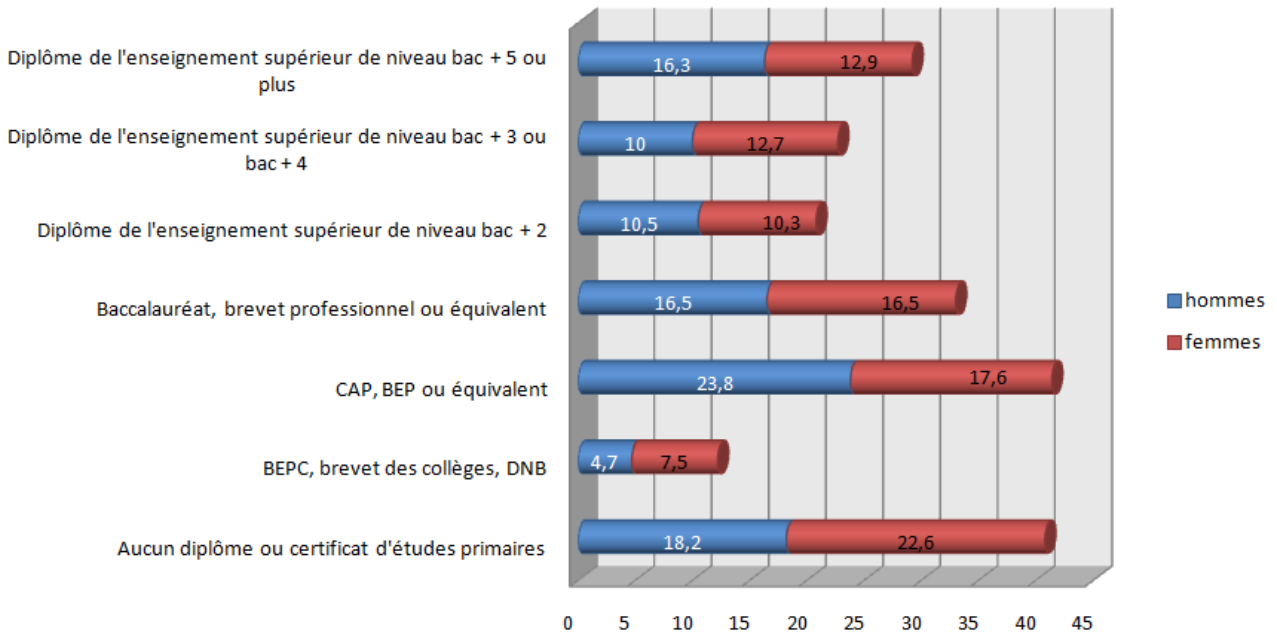


| | 2007 | 2012 | 2017 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| ■ part des familles monoparentales | 17% | 18% | 20% |
| ■ dont les femmes seules avec enfants | 87% | 85% | 84% |

Dans les quartiers prioritaires, la part des familles monoparentales est au dessus de la moyenne de la commune, il se situe entre 19 et 27 %. Avec 24 % pour St-Jacques Nord et 27 % pour le quartier de la Gauthière.

C) Diplômes – formations

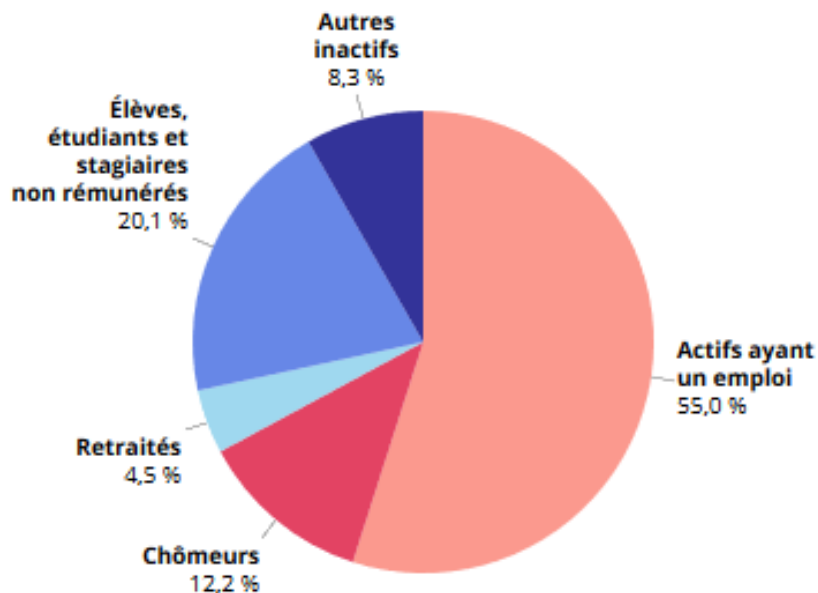
Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe



Les femmes représentent 58 % de la population qui n'ont aucun diplôme.

D) Répartition de la population clermontoise de 15 à 64 ans par type d'activité

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2017



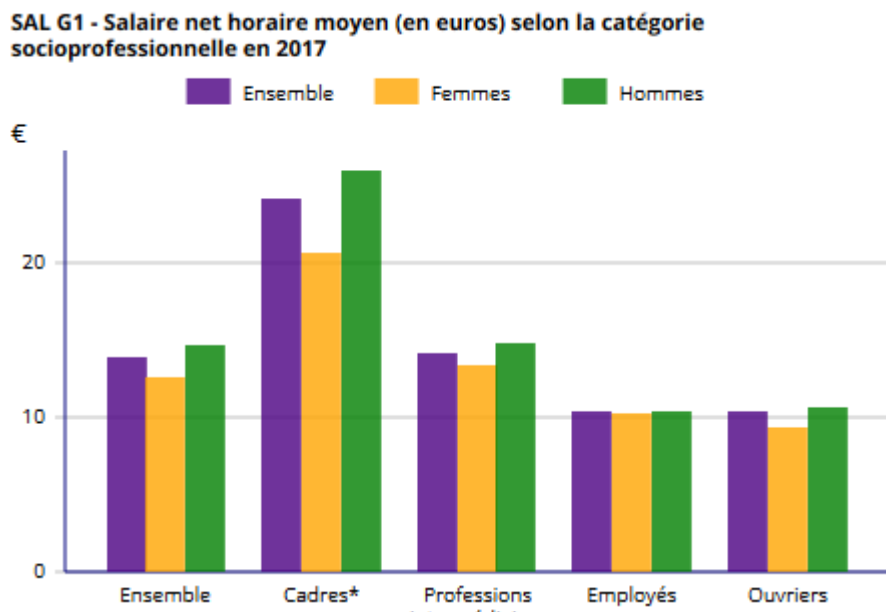
Le taux de chômage au sens du recensement est le rapport entre le nombre de chômeur.se.s et le nombre d'actif.ve.s de la classe (actif.ve.s ayant un emploi et chômeur.se.s). Cette définition diffère de celle de Pôle Emploi qui recense les personnes inscrites sur ces listes. Au sens du recensement le taux de chômage est de 18,1 %, avec un taux pour les hommes de 17,5 % et un taux pour les femmes

de 18,7 %.

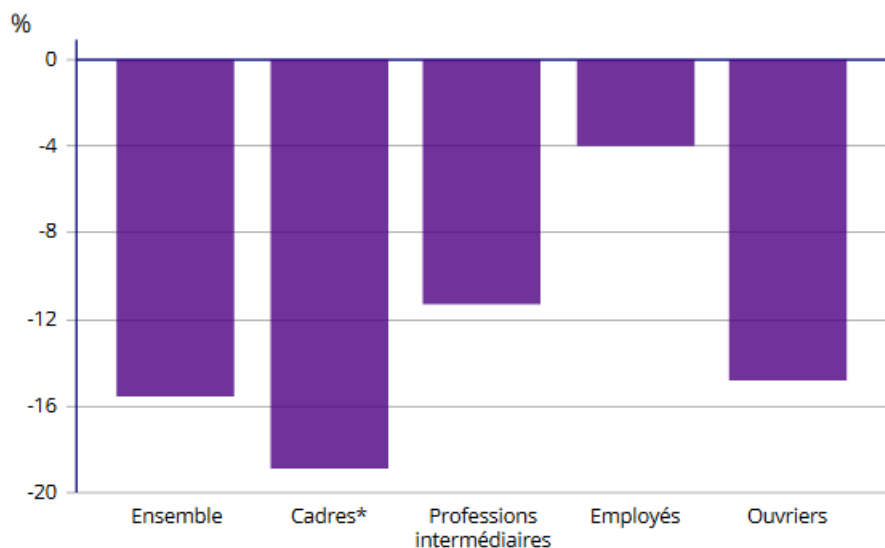
Ce taux augmente pour les 15/24 ans avec un taux de chômage de 26,6 % pour les hommes et de 29,3 % pour les femmes.

E) Salaires et revenus d'activités (2017)

Salaires net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle



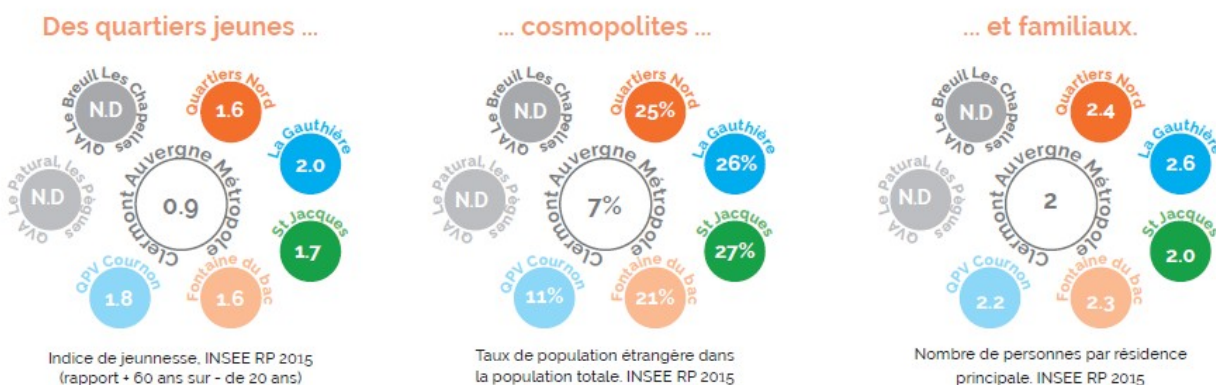
Écart de salaire net horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle



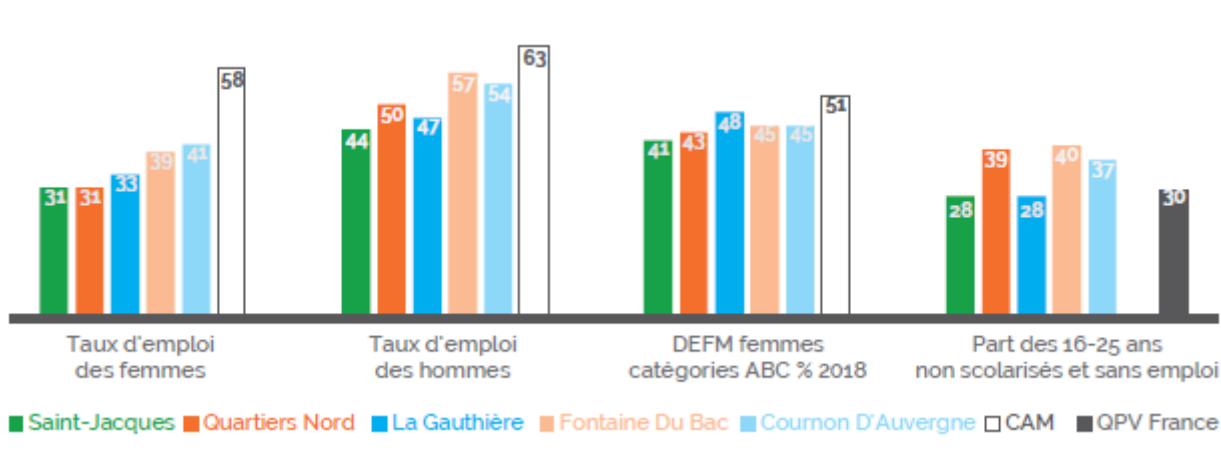
Les écarts vont de 2,8 % (moins 2 points depuis 2015) pour les employé.e.s, 10,4 % (moins 1 point depuis 2015) pour les professions intermédiaires, 12,2 % (moins 2 points depuis 2015) pour les ouvrier.ère.s et de 20,6 % pour les cadres en défaveur des femmes (moins 2 points depuis 2015). En moyenne pour l'ensemble des salarié.e.s l'écart sur le territoire de la commune est de 14,4 % en défaveur des femmes. On peut noter que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes a globalement diminué pour toutes les catégories d'emploi depuis 2015.

Cet écart s'accroît aussi avec l'âge, ainsi l'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes va de 9,3 % pour les clermontois.e.s de 26 à 50 ans à 28,1 % pour les plus de 50 ans. Nous savons que la naissance des enfants au sein du couple impacte de manière importante les écarts salariaux en défaveur des femmes. L'évolution de la carrière des femmes sera impactée et donc le salaire.

Focus quartiers prioritaires inscrits au Contrat de Ville (source : Synthèse baromètre des quartiers 2020 / Agence d'urbanisme Clermont Métropole)



Taux d'emploi faibles, notamment chez les femmes



D'après l'Agence d'Urbanisme de Clermont Métropole, les taux d'emploi sont faibles notamment chez les femmes et ce particulièrement à St Jacques et dans les quartiers Nord. L'hypothèse du non recours aux services d'insertion peut être soulevée.

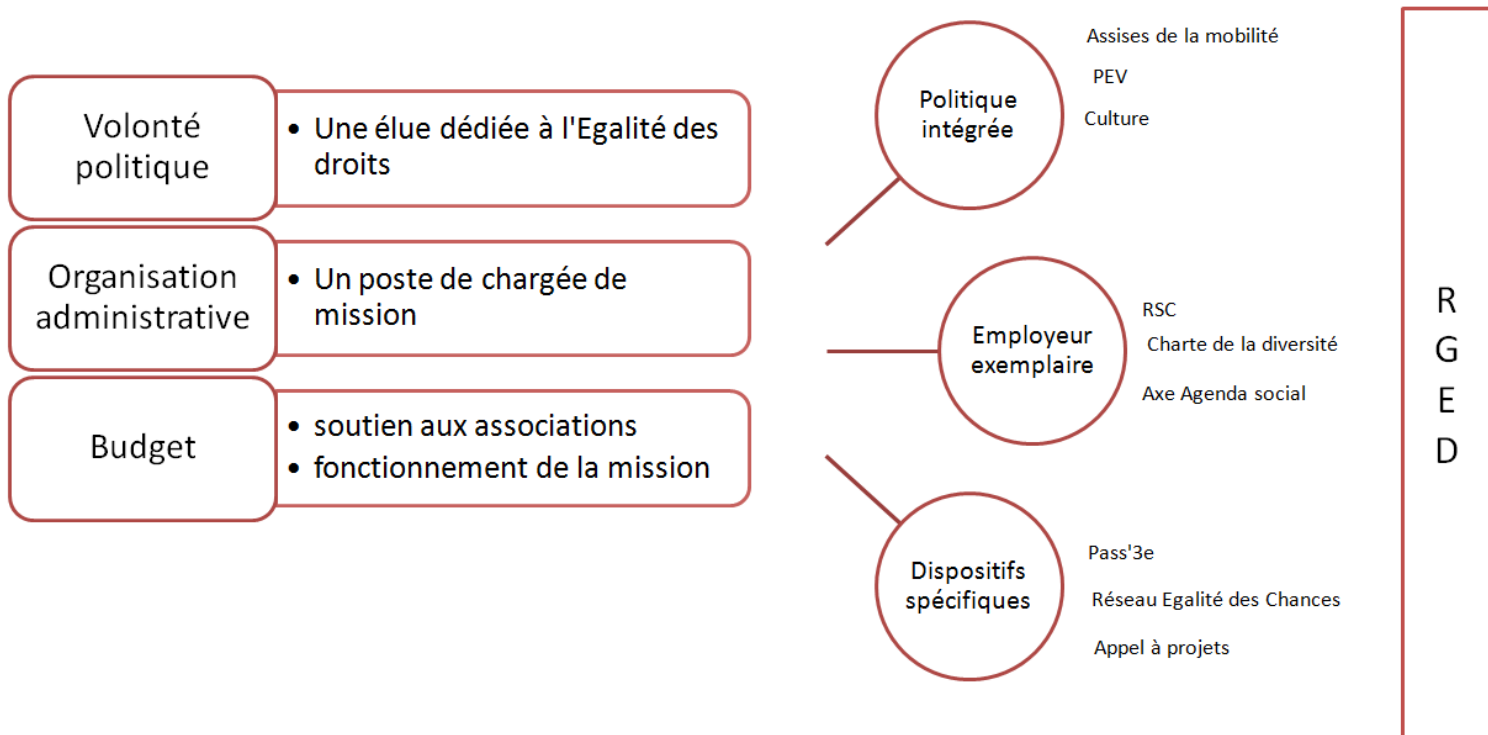
Par ailleurs, nous pouvons supposer que des freins cumulés, tels que la garde des enfants, l'accès à la langue française, le fait d'être une femme et d'origine étrangère réelle ou supposée, le niveau de diplôme, sont autant d'obstacles à l'insertion dans l'emploi des femmes.

Ces différents éléments permettent de cadrer un peu mieux les inégalités sur le territoire de la commune et nous apportent des éclairages sur les populations à fort potentiel de risques discriminatoires. Ces données doivent être intégrées à toutes nos actions et politiques publiques, afin qu'elles soient le plus efficaces possibles.

Par ailleurs cela renforce le choix qui est fait de travailler sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

II - BILAN DU PLAN D' ACTIONS 2016 -2020

Objectif général : Construire une culture commune



L'Égalité des Droits est une politique qui demande du temps. La prise de conscience globale de la nécessité de travailler sur ces sujets et des les prendre en compte demande un long processus. Il a fallu un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité et enfin un temps d'appropriation des directions pour qu'elles proposent de nouvelles actions et/ou qu'elles prennent en compte ces axes dans le pilotage de leur propre politique publique et la proposition de nouveaux dispositifs concourant à l'Égalité des Droits.

Le changement a été progressif, mais tangible, preuve en est les différents rapports présentés chaque année au Conseil Municipal depuis 2016, date du premier rapport.

Il a aussi fallu le temps que la collectivité se dote d'outil de mesure comme le Rapport de Situation Comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui n'existait pas avant 2016.

Pour rappel, l'objectif politique est de permettre à la municipalité à moyen terme d'obtenir le double label : Égalité/diversité. L'ensemble des actions qui ont été menées dans ce premier plan ont permis de réaliser le socle nécessaire pour déposer une candidature au label.



PRIORITÉ 1

Développer une culture de l'Égalité : Politique intégrée

L'égalité des droits passent par l'accès pour tou.te.s et par tou.te.s à l'ensemble des politiques publiques menées par la collectivité. C'est aussi porter une attention particulière aux inégalités en menant des actions qui promeuvent la lutte contre les discriminations et la diversité de notre société en termes d'inclusion, d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes et de lutte contre le racisme.

Action #1 – A poursuivre

Réaliser une cartographie des populations du territoire communale

Objectif : Connaître la réalité du territoire communal en réalisant un focus sur les populations qui potentiellement sont le plus victimes de discrimination.

Méthode : La collecte est réalisée à partir des données INSEE et celles de l'Observatoire des Quartiers produites par l'Agence d'Urbanisme.

La synthèse de ces données font le socle d'introduction du rapport présenté chaque année.

Ces données nous permettent d'avoir une posture corrective sur les politiques publiques menées dans la collectivité.

Freins : D'autres données doivent être collectées afin de compléter au mieux la cartographie. Nous ne disposons pas à ce jour, par exemple, de données particulières sur les personnes en situation de handicap.

Pistes d'amélioration : La création d'un observatoire territorial des discriminations va nous permettre d'affiner les données et de rechercher d'autres partenariats afin d'avoir une cartographie la plus exhaustive possible.

Action #2 – A poursuivre

Production d'indicateurs par politique publique

Objectif : Connaître les bénéficiaires de nos politiques publiques par genre, par zone géographique d'habitation, et la part des personnes en situation de handicap.

Connaître les actions menées par chaque direction qui concourent à l'Égalité des Droits et réaliser ainsi un état des lieux le plus exhaustif possible.

Méthode : La mission Égalité des Droits a produit des tableaux d'indicateurs qui sont à renseigner, chaque année, ils permettent de suivre des indicateurs annuels. Ils sont synthétisés annuellement dans le RGED.

Freins : Au départ les directions ont eu des difficultés à produire les indicateurs. Désormais, quasi toutes les directions se sont organisées afin de pouvoir remplir le tableau de suivi concernant les actions qui concourent à l'égalité des droits.

Sur la question de la connaissance des bénéficiaires de nos politiques publiques, c'est encore à travailler avec l'ensemble des directions. Aujourd'hui seule les politiques publiques liées à l'enfance peuvent produire facilement ces chiffres grâce au travail important du Guichet Unique.

Pistes d'amélioration : Travailler en mode projet sur la création des outils de collecte pour la connaissance des bénéficiaires de nos politiques publiques.

Action #3 – A poursuivre

Mise en place d'une démarche de budget sensible aux discriminations

Objectif : La budgétisation sensible aux discriminations, sur le même principe que le budget sensible au genre, consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité des droits et de la lutte contre les discriminations au volet financier des politiques publiques. Intégrer une démarche de budgétisation sensible conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement des services etc.) renforcent ou diminuent les inégalités. Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.

Méthode : La conduite d'une analyse sur la répartition de subventions pour voir comment les ressources sont réparties entre chaque population est une première étape.

Pour généraliser ensuite la démarche et l'intégrer au processus d'élaboration budgétaire, il faut que cette démarche soit co-construite avec les responsables (élu.e.s et services) en charge de l'élaboration des budgets et ceux en charge de la mise en œuvre de la politique en faveur de l'égalité des droits.

Par ailleurs, il faut adapter les outils de la budgétisation sensible, testés en Europe ou dans les pays en développement à la réalité de l'élaboration et de la mise en œuvre des budgets des collectivités locales.

Freins : Sur la première étape, la difficulté est de récupérer les données auprès des associations. Il n'y a pas, à chaque financement, des rapports d'activités systématiques qui nous permettraient de connaître les bénéficiaires des actions financées par la collectivité. De surcroît, il faut adapter nos logiciels pour avoir une entrée commune, ce qui simplifie la collecte et l'extraction de données. Comme la première étape n'a pu encore être réalisée, il n'y a pas eu de travail spécifique sur l'ensemble de l'élaboration du budget.

Pistes d'amélioration : Cette action doit être relancée conjointement avec l'ensemble des services qui portent des financements aux associations en co-pilotage avec la Vie Associative.

Action #4 – A poursuivre

Dans le cadre de la réactualisation du Contrat de Ville, participation à la rédaction des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations

Objectif : L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations sont deux des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans le contrat de ville. Ces axes doivent être intégrés dans les trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie et emploi et développement économique. La dernière priorité transversale concerne la jeunesse.

Méthode : Mettre en œuvre une approche intégrée, c'est se demander, à chaque étape et sur chaque pilier de la politique de la ville, si l'action peut avoir un impact direct ou indirect sur les conditions de vie et sur la situation des femmes et des hommes et des personnes potentiellement discriminées en raison du handicap, de l'origine supposée ou réelle ... ainsi que sur la réduction ou l'augmentation des inégalités.

Freins : La mission égalité des droits a bien été associée sur le contrat de Ville, mais aussi sur l'élaboration du Protocole d'engagements réciproques (document nécessaire pour la prolongation du Contrat de ville jusqu'en 2022). Il est difficile de faire comprendre ce principe d'approche intégrée et de faire que les acteurs de la politique de la Ville se l'approprient pour le mettre en œuvre. Les actions définies restent des actions dédiées et non une démarche intégrée. Au final aucun plan d'ensemble sur ces sujets n'a pu être vraiment impulsé. Cela peut aussi s'expliquer par le fait que ce n'est pas la Ville qui pilote le Contrat de Ville mais la Métropole.

Pistes d'amélioration : Organiser une formation des acteurs de la politique de la Ville sur ces enjeux pourraient permettre de remobiliser les forces vives et d'en partager les fondamentaux. Cependant il est important que l'impulsion vienne du pilote, en l'occurrence de la Métropole.

Action #5 – A poursuivre

Rédiger le document cadre suite à signature de la déclaration d'intention pour une égalité réelle dans les politiques culturelles

Objectif : La ville de Clermont-Ferrand a signé la Déclaration 2016-2020 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la culture et la création artistique sur le territoire Auvergne Rhône Alpes.

Méthode : Un premier plan d'actions a été élaboré par la Direction de la Culture avec pour appui la Mission Égalité des Droits. Il est constitué autour de 3 axes, la création d'un groupe de travail collaboratif avec les acteur.rice .s culturel.le.s afin de les former aux enjeux de l'égalité F/H dans la culture, collecter des données pour corriger (montant et répartition des subventions, des aides à la création ...), mise en œuvre d'actions visant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions spécifiques dans ce cadre sont une attention aux différentes programmations portées par la Ville, que ce soient dans le domaine du spectacle vivant, mais aussi dans les expositions temporaires présentées à l'Hôtel Fontfreyde, ainsi que dans les actions de médiation culturelle.

En sus, la mission Égalité anime des visites sur la thématique du mariage.

Freins : Engager l'ensemble des acteur.rice.s culturel.le.s dans cette dynamique n'est pas forcément simple. Là encore, le temps de la pédagogie est plus long que le temps de l'action. Un travail conséquent a été mené sur les conventionnements avec les opérateurs afin qu'ils intègrent ces enjeux.

Pistes d'amélioration : Il est important de continuer et d'accélérer le travail avec les opérateurs afin d'aboutir à une démarche intégrée.

Tout un panel d'actions supplémentaires a été mises en œuvre à la demande des directions.

Action #6

Participation aux États généraux des mobilités

Objectif : L'usage des mobilités est différent que l'on soit une femme (organisation de la journée, pratique des transports...) et/ou une personne empêchée (en situation de handicap, allophone ...).

Méthode : La mission Égalité des Droits a été associée à l'organisation des différents temps de concertation sur les mobilités. Cette démarche fut une véritable démarche intégrée qui a pris en compte les spécificités de chacun.e dans ses raisons et ses manières de se déplacer.

Freins : Il n'y a pas eu, suite à cette grande concertation, de continuité dans la démarche.

Piste d'amélioration : Il faut que les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations restent posées pendant tout le processus de construction d'une politique publique. Par ailleurs, ils doivent faire partie des indicateurs intégrés d'évaluation et être un angle d'analyse dans l'ajustement des dispositifs.

Action #7 – A poursuivre

Projet Éducatif Ville/pour des loisirs péri-scolaires non genrés

Objectif : Les inégalités perdurent et les représentations stéréotypées, qui se forment dès l'enfance, ferment pour trop d'enfants encore les champs du possible. Les approches sexistes de l'éducation, conscientes ou non, constituent autant de limitations à l'exercice de la liberté individuelle, autant d'entraves à l'épanouissement, et sont facteurs d'inégalité.

Dans le cadre du projet Éducatif Ville, lutter contre les stéréotypes de genre est un axe transversal à décliner dans tous les temps péri-scolaires et extra-scolaires.

Méthode : Formation des responsables des Accueils de Loisirs et des coordinateur.ric.e.s pédagogiques sur comment mettre en œuvre de la mixité filles/garçons dans les projets pédagogiques de chaque structure. Ainsi ont été abordé.e.s : Observer ses comportements à l'égard des filles et des garçons, prendre conscience de ses pratiques qui peuvent être discriminatoires à l'encontre d'un sexe, discuter au sein de l'équipe, remettre en cause les comportements et envisager personnellement et collectivement des changements, afin de promouvoir de nouvelles pratiques éducatives.

Freins : Aucun

Piste d'amélioration : Cette formation a été faite pendant 2 ans. Les personnels dans ce secteur sont souvent mouvants. Cette formation serait à inscrire dans le temps régulier, et à compléter par un volet plus large sur l'ensemble des discriminations.

Actions #8 – A poursuivre Lutter contre tous les stéréotypes dès la petite enfance

Objectif : Faire prendre conscience, aux professionnel.le.s de la Petite Enfance, comment se fabriquent dès le plus jeune âge, les stéréotypes qui conduisent aux inégalités persistantes et à la discrimination.

Méthode : Formation, échanges et analyse de la pratique avec les agent.e.s.
Accompagnement de certains EAJE sur un projet livres petite enfance permettant de diversifier les représentations.

Freins : Aucun

Piste d'amélioration : 50 agent.e.s ont bénéficié de cette formation, avec de bons retours des participant.e.s. Il serait intéressant de pouvoir la généraliser et de développer d'autres types d'outils pour mixer professionnel.le.s et parents.

Action #9 – A poursuivre Nommer des rues et des équipements publics

Objectif : Rendre visible des personnalités issues de la diversité.

Méthode : Nommer les rues nouvelles et les nouveaux équipements publics

Freins : Aucun

Pistes d'amélioration : Il serait intéressant de pouvoir lier les noms de rues et équipements publics à des biographies permettant aux passant.e.s de connaître les personnalités. Cela pourrait se faire par un flash code intégré sur chaque site qui renverrait à la biographie sur le site internet de la ville par exemple.

Action #10 – A poursuivre Avoir une communication exemplaire, dénuée de stéréotypes et faisant la promotion de la diversité

Objectif : Les stéréotypes sont souvent véhiculés de manière inconsciente. Il est important que les représentations dans les différents supports de communication soient à l'image des habitant.e.s de notre territoire. Par ailleurs, habituer le regard à cette diversité est un levier important pour lutter contre les inégalités et les représentations.

Méthode : La Ville de Clermont-Ferrand a signé en juin 2016 la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe, suite à la sollicitation du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes qui a édité un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Ce dernier propose dix recommandations concernant l'usage de la langue, les images et les événements publics. Plusieurs supports sont désormais rédigés en respectant ce cadre, l'ensemble des productions de la Communication interne, le Petit Demain, le site internet de la Ville sur la création de biographies de femmes...

Freins : Il faudrait pouvoir en amont des publications avoir une analyse de ce qui est produit par ce prisme de la diversité et de sa représentation. Ce n'est pas toujours faisable. Les services de communication interne et externe sont cependant très sensibilisés à ce sujet.

Pistes d'amélioration : Poursuivre la dynamique et renforçant la formation des chargé.e.s de communication.



PRIORITÉ 2

Intégrer l'égalité dans la gestion des Ressources Humaines : Employeur exemplaire

Discrimination :

En droit il s'agit d'un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre, fondé sur au moins un motif prohibé par la loi (25 motifs dont le sexe, le handicap, l'origine supposée ou réelle, l'âge ...), dans un domaine déterminé par la loi comme l'accès à l'emploi, la gestion des carrières ...

L'Agenda Social est l'outil structurant de la politique volontariste de la Direction Générale des Ressources Humaines au bénéfice des agent.e.s.

Il permet de donner la ligne directrice du dialogue social dans une stratégie de gestion des ressources humaines.

Dans le cadre de l'Agenda Social 2018-2020, une thématique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations et pour la promotion de la diversité a été inscrite dans l'axe stratégique : Favoriser l'épanouissement au travail.

La mission Égalité des Droits était pilote de cette thématique.

Intégrer cette thématique dans l'Agenda Social a été un levier bénéfique pour conduire une dynamique au sein de la DGARH et un partenariat constructif avec les Organisations Syndicales.

L'ensemble des actions menées en tant que collectivité employeuse sont des actions obligatoires dans le cadre du cahier des charges du double label Égalité/Diversité, il est donc très important de poursuivre cette démarche pour pouvoir candidater.

Poursuivre l'amélioration du Rapport de Situation Comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Action #1 – A poursuivre

Produire annuellement le Rapport de Situation Comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif : Il s'agit d'identifier les écarts grâce à une lecture croisée des indicateurs, d'analyser les causes directes et indirectes des écarts entre les sexes et les catégories professionnelles et enfin d'agir grâce au plan d'actions dédié.

Méthode : Produire l'ensemble des indicateurs obligatoires portant sur les effectifs, les rémunérations, l'organisation du temps de travail, le positionnement L'intérêt est d'analyser chaque indicateur en expliquant pourquoi la situation est celle-ci à ce jour et d'en comprendre les conséquences afin d'orienter par la suite le plan d'action et mettre en place des mesures correctives, ou incitatives afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Freins : La difficulté principale de production du RSC se situe dans la collecte des données. Celle-ci demande une expertise et des compétences qui ne sont pas du domaine de la mission Égalité des Droits. Cette collecte se fait en co-production avec les autres services de la DGARH, dans le cadre de l'élaboration du Bilan Social, et avec des requêtes particulières sur notamment les données de rémunération qui suppose là encore des compétences particulières.

Pistes d'amélioration : Il est primordial de sécuriser la production des données et sa collecte.

Action #2 – A poursuivre

Suivi du plan d'actions liés au Rapport de Situation Comparée pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Annexe)

Objectif : Le plan d'actions permet la mise en œuvre de dispositifs correctifs au regard des indicateurs produits et analysés dans le RSC.

Méthode : Chaque service de la DGARH pilote un certain nombre d'actions. Un point est fait chaque année au moment de la rédaction du RSC annuel.

Freins : La plupart des actions qui n'ont pas été mises en œuvre correspondent à des indicateurs supplémentaires à produire pour le RSC afin de mieux comprendre les systèmes qui induisent les inégalités entre les agent.e.s. Cela n'a pu être fait pour des raisons techniques de productions de données. Cela est aussi à mettre en lien avec la sécurisation nécessaire de la production de données obligatoires et son harmonisation entre les différents services.

Pistes d'amélioration : Produire les données complémentaires de manière à ajuster le plan d'actions. Relancer un comité technique afin de faire un point régulier sur l'avancée des différentes actions.

En 2019, le taux de réalisation était de 59%, 23 actions préconisées avaient été réalisées, 6 étaient en cours sur 49 actions définies.

En 2020, le taux de réalisation est de 63 %, 27 actions préconisées ont été réalisées, 4 sont en cours sur 49 actions définies.

Formaliser et mettre en œuvre un plan d'actions partagé visant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femmes/hommes dans les RH, et associant l'ensemble des services de la DGRH

Action #3

Signature de la charte de la diversité

Objectif : La Ville en signant la Charte de la Diversité s'est engagée dans un processus d'amélioration des procédures de gestion des ressources humaines en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

Signer la Charte de la Diversité est une première étape avant de candidater au double label égalité/diversité.

Action #4 – A poursuivre

Réalisation de l'enquête auprès des agent.e.s sur la perception des discriminations

Objectif : L'enquête réalisée avait pour objet de recueillir les perceptions et le vécu des agent.e.s sur les discriminations, d'évaluer leur appréhension du phénomène et d'évaluer la connaissance de leurs droits en la matière.

Elle avait aussi pour but de poser des pistes de réflexions pour ajuster, voir proposer de nouveaux axes de travail pour mieux s'outiller contre les discriminations dans nos processus de ressources humaines.

Méthode : Cette enquête a été adressée à l'ensemble des agent.e.s de la collectivité avec le bulletin de salaire. Elle a été aussi mise en ligne sur l'intranet et diffusée par courriel.

Au total 355 enquêtes ont été renseignées dont 10 non exploitables car incomplètes. 200 l'ont été en ligne et 155 par retour papier. Au regard de la totalité de l'effectif de la collectivité au 31 décembre 2017, le taux de réponses est de 18 % des agent.e.s. Il est à préciser que ce taux est calculé à partir du chiffre « enquête exploitable ».

A partir des résultats de l'enquête, le rapport rédigé a permis de définir de nouvelles actions à mettre en œuvre en matière de prévention, de protection des agent.e.s et de clarification de procédures de saisine.

Freins : Aucun

Pistes d'amélioration : L'enquête est un outil de mesure intéressant, qui permet d'avoir un baromètre interne sur cette thématique. Il serait pertinent de pouvoir la relancer de manière régulière afin de voir si les actions menées à l'interne sont pertinentes ou non.

Réaliser de manière annuelle un baromètre.

Action #5 – A poursuivre

Diagnostiquer les process RH afin de déterminer les mécanismes éventuels créateurs de discriminations en lien avec chaque service concerné, puis sécuriser le processus

Priorité 1 : processus recrutement

Objectif : Le recrutement est un moment particulièrement propice aux discriminations souvent inconscientes. Une attention particulière doit être portée à l'ensemble du processus – de la définition du besoin jusqu'à la sélection des candidates et candidats. Il faut travailler à ce que chaque étape de la procédure soit guidée par les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité.

Il s'agit avant tout de recruter mieux. En effet, annuler les biais discriminatoires potentiels, c'est se concentrer avant tout sur les compétences attendues et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour rechercher ces compétences.

C'est aussi contrer le risque juridique. Dans le cas d'une discrimination supposée, l'agent.e victime peut se pourvoir au tribunal administratif. La juridiction administrative se retourne alors vers l'employeur pour qu'il prouve qu'il n'a, à aucun moment de la procédure, discriminé l'agent.e, même de manière non intentionnelle. Dans ce cadre, la charge de la preuve est inversée, il est donc primordial que l'employeur s'outille pour permettre la traçabilité de sa procédure.

Méthode : Dans un premier temps, l'ensemble de l'équipe du service Recrutement a été formée au droit de la non-discrimination, fondement incontournable pour être efficient dans le reste de la démarche.

La deuxième étape sera d'identifier les différentes étapes du recrutement. Chacune d'entre elles fera l'objet d'une analyse des risques discriminatoires en groupe de travail.

A l'issue de cette analyse, sera élaborée une mallette d'outils permettant la neutralisation des risques discriminatoires.

En parallèle, une stratégie de sourcing sera définie. Elle aura pour objet de favoriser la recherche de compétences dans la diversité en définissant des nouveaux partenariats (école de la deuxième chance, Club des 1000 ...) en amont d'offres éventuelles d'emploi et de diversifier les champs de diffusion.

Freins : La crise sanitaire a mis un coup d'arrêt à la démarche. En effet le service Recrutement est depuis le début de la crise en tension, et il est difficile de dégager du temps pour pouvoir assurer la continuité du temps de travail.

Pistes d'amélioration : Relancer le groupe de travail

Action #6 – A poursuivre

Définir une procédure pour l'ensemble des agents d'alerte et de traitement des discriminations :

Objectif : Définir une procédure visible et lisible pour l'ensemble des agent.e.s Ville et CCAS et Métropole. Il est question de garantir l'objectivité dans le traitement après saisine de l'agent.e. victime de discrimination. Pour ce faire, un principe, externaliser la cellule et faire appel à un opérateur externe.

Méthode : Un groupe de travail est constitué.

Il a pour rôle de rédiger un cahier des charges définissant les attendus d'une procédure de traitement des réclamations liées à la discrimination en gestion externe. Il faudra pour cela réfléchir aux périmètres d'interventions, aux publics cibles, aux outils de saisines, aux contraintes CNIL, aux règles déontologiques et aux modalités de partenariat entre l'opérateur et les collectivités (Ville et CCAS) ... Ensuite un appel à manifestation d'intérêt, diffusé le plus largement possible auprès du milieu associatif local, sera lancé. Les différentes candidatures seront examinées par le comité de pilotage qui fera le choix de l'opérateur.

En parallèle, il sera déployé des temps de formation interne en direction des encadrant.e.s.

La totalité de la procédure sera communiqué en direction des agent.e.s par le biais d'un guide « lutte contre les discriminations au travail ».

Freins : Là aussi, la crise sanitaire a mis un coup d'arrêt à la démarche.

Pistes d'amélioration : Un temps de travail commun est prévu avec CCAS et Métropole à court terme qui permettra de relancer l'ensemble de la démarche. Les Organisations Syndicales devront être associées. Pour celles de la Ville de Clermont-Ferrand, la Mission Égalité des Droits a déjà animé une session de formation sur le droit de la non-discrimination auprès des représentant.e.s du CHSCT.

Formaliser un plan de formation sur ces sujets à destination des cadres et des agents

Action #7 - A poursuivre

Insertion d'un volet égalité des droits dans le plan de formation

Objectif : En matière d'égalité des droits et de lutte contre les discriminations, la sensibilisation et la formation sont des étapes incontournables qui permettent de partager les constats, de débattre et d'acquérir une culture commune propice à l'action. Si la sensibilisation permet la prise de conscience, la formation permet de mettre en place ou de consolider le plan d'actions.

Méthode : Le service formation rédige de manière régulière un plan de formation. Désormais, dans ce plan sont prévues des formations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Freins : Le plan de formation peut être activé dans le cadre du domaine des entretiens annuels des agent.e.s, hormis pour des sujets spécifiques comme l'est le volet Égalité des Droits. Au final, ces formations sont peu, voire pas demandées.

Pistes d'amélioration : Intégrer ces formations dans les formations obligatoires de parcours manager.se.s

Action #8 – A poursuivre

Formation : "Les violences conjugales : un sujet d'entreprise".

Objectif : Les violences au sein du couple concernent environ une femme sur 10 en France. La collectivité compte un grand nombre d'agentes (environ 1400), qui sont donc susceptibles d'être concernées par cette question.

Parce que les femmes victimes de violences travaillent, ce sujet concerne la collectivité. Les violences poursuivent ces femmes sur leur lieu de travail et impactent leur activité. Du fait des absences, retards ou baisse de productivité, l'employeur sans en être conscient, peut les sanctionner et empirer la situation. Si l'employeur repère ces situations, il peut :

- Repérer les signes d'alerte,
- réagir si la violence survient sur le lieu de travail,
- orienter les victimes vers des structures spécialisées.

Méthode : Intervention de l'association FIT « Une femme, un toit ». Cette formation s'adressait au personnel RH, ainsi qu'aux encadrant.e.s.

Freins : Les personnes qui viennent sur ces temps de formation, sont déjà convaincues de leur pouvoir d'agir sur ces sujets. Elles viennent souvent chercher des compléments d'informations.

Pistes d'amélioration : Intégrer ces formations dans les formations obligatoires de parcours manager.se.s

Action #9 – A poursuivre

Formation des agents RH au droit de la non-discrimination

Objectif : Construire une culture commune et un vocabulaire commun sur le droit de la non-discrimination.

Méthode : Intervention de Madame Lai Puatti, conseillère au Défenseur des Droits pour la région Auvergne Rhône Alpes. Cette formation était obligatoire pour l'ensemble du personnel de la DGARH.

Freins : Aucun

Pistes d'amélioration : Intégrer ces formations dans les formations obligatoires de parcours manager.se.s

Action #10 – A poursuivre

Formation violences sexistes et sexuelles

Objectif : La mission Égalité des Droits, dans le cadre du plan d'actions du RSC, sur l'axe lutte contre les violences sexistes et sexuelles a édité un guide en direction des agent.e.s sur la lutte contre ces violences au sein de la collectivité.

Méthode : Pour accompagner l'édition de ce guide, deux séances de sensibilisation ont été proposées.

Une en direction des encadrant.e.s et une autre en direction des agent.e.s.

Les retours des participant.e.s ont été très positifs.

Freins : Aucun

Pistes d'amélioration : Il faudrait que ce temps soit généralisé à l'ensemble des agent.e.s et des encadrant.e.s.



PRIORITÉ 3

Conduire des dispositifs spécifiques

Cette partie regroupe les actions en direction des clermontois.e.s.

C'est la partie du plan d'action qui permet de faire de l'Égalité des Droits une politique publique à part entière.

Animer des réseaux associatifs en lien avec le domaine de l'Égalité des Droits afin d'agir en co-production pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Action #1 – A poursuivre Le Réseau Femmes

Objectif : Pour rappel, le Réseau Femmes existe depuis 2004. Il a été créé à l'initiative de la Ville de Clermont-Ferrand et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Ce réseau a pour vocation de mettre en cohérence des associations travaillant sur des domaines différents en toute complémentarité et qui ciblent dans ses actions le public femmes.

Son travail s'inscrit dans les valeurs d'égalité, de laïcité, de citoyenneté et de mixité (sociale, culturelle, de genre ...)

Le Réseau Femmes met en place toute l'année des actions collectives sur différentes thématiques : la promotion de l'égalité entre les garçons et les filles ; sensibilisations et préventions des violences faites aux femmes ; réflexions autour de l'insertion ; actions sur la diversification des choix professionnels, médiation culturelle, marches exploratoires ...

Méthode : Des rencontres sont organisées tous les mois, pilotées par les élu.e.s en charge de l'Égalité des Droits et la mission. Est associé à ces rencontres la Direction du Développement Social Urbain afin d'assurer une cohérence au plus près du terrain dans les actions qui sont décidés au sein du Réseau Femmes. Cette volonté a été dupliquée dans le cadre du Réseau Égalité des Chances.

Freins : Disponibilité des acteurs.

Pistes d'amélioration : Revoir les référent.e.s au sein du DDSU afin de pouvoir assurer une continuité dans les actions mises en œuvre, et une cohérence dans la co-production avec les associations.

Action #2 – A poursuivre Constitution/animation du Réseau Égalité des Chances

Objectif : La constitution de ce réseau a été élaborée en partenariat avec la Direction Départementale de la Cohésion Sociale. Ce réseau a pour objet de favoriser une action collective et mutualisée sur les questions liées à la promotion de la diversité, à la lutte et à la prévention de toutes formes de discriminations.

Afin qu'il y ait une continuité entre les différents dispositifs, le Réseau s'articule avec le Comité Opérationnel Départemental de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti Lgbt + – CORAH piloté par l'État.

Méthode : Ce réseau, comme le Réseau Femmes est copiloté par la Ville de Clermont-Ferrand et la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et co-animé par les élu.e.s et la mission.

Il se réunit une fois par mois.

Est associé la DDSU à ces rencontres.

Freins : Le nombre de rencontres étaient très importantes, il a donc été décidé de réunir le Réseau Femmes et le Réseau Égalité des Chances en même temps. Cela a induit une dynamique intéressante et une meilleure interaction entre les différentes associations.

Certaines associations, volontaires à l'origine dans la démarche, sont finalement peu impliquées dans la vie de ce nouveau réseau.

Pistes d'amélioration : Remobiliser les associations absentes.

Action #3 – A poursuivre Constitution/animation du Réseau Inclusion

Objectif : Comme pour les deux autres réseaux, il s'agit de fédérer, mutualiser et co-construire avec les acteurs de terrain, associatifs et institutionnels, sur le sujet du handicap et de l'inclusion universelle.

Méthode : Dans le cadre de la rédaction de la Charte pour l'accessibilité universelle, un groupe de travail s'est constitué avec les associations et les institutions travaillant sur le champ du handicap. Ce groupe de travail constituera désormais le Réseau Inclusion.

Freins : C'est un dossier qui n'était pas à l'origine géré par la mission Égalité, mais porté par la Direction Générale.

Pistes d'amélioration : Le réseau Inclusion sera notre interlocuteur privilégié dans le cadre de la gouvernance et du suivi de la Charte pour l'accessibilité universelle.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

Action #4

Création de la Quinzaine de l'Égalité

Objectif : Organisation d'une manifestation en direction des clermontois.e.s afin de sensibiliser à tous les domaines liés à la construction des inégalités dans notre société.

Aux travers d'expositions, de débats, de temps dédiés pour les scolaires, spectacles, permettre à chacun.e de s'approprier les enjeux de lutte contre les discriminations.

Méthode : Cette manifestation est co-construite chaque année avec les Réseaux. La programmation est coordonnée par la mission Égalité des Droits.

Freins : Le montage de cette manifestation et la mobilisation des associations est très importante au regard de la fréquentation. Par ailleurs, l'objectif de parler de toutes les discriminations n'était au final pas clair. Pour beaucoup la Quinzaine de l'Égalité était une Semaine des Droits des Femmes élargie, malgré la richesse de la programmation.

Pistes d'amélioration : Transformation de la Quinzaine de l'Égalité en « L'Égalité c'est toute l'année ». Il sera question de proposer des animations sous diverses formes autour de plusieurs dates dans l'année, définies à partir des grandes journées internationales.

Action #5 – A poursuivre

Soutien aux associations dans le domaine de l'Égalité des Droits

Objectif : Financer des actions leviers portées par des associations pour la lutte contre toutes formes de discriminations.

Méthode : Chaque année, une enveloppe de 30 000 € est fléchée sur un appel à projet « Égalité des Droits ». Ce dernier porte sur 2 thématiques différentes définies avec les élu.e.s en charge de ce domaine. Il précise quels types d'actions peuvent être financées et le cadre de définition de ces actions. Chaque association souhaitant part

iciper à l'appel à projet dépose un dossier. Ensuite chaque dossier est examiné par la mission et les élu.e.s en fonction d'une grille d'évaluation qui permet de définir quelles actions sont éligibles.

En plus de ce financement sont prévus des crédits supplémentaires de 5000 € pour des actions hors appel à projet, et une enveloppe dédiée pour le soutien aux femmes victimes de violences.

Freins : Des associations peuvent toute l'année nous déposer des dossiers qui ne rentrent pas forcément dans la définition de l'appel à projet, mais dont les actions sont pertinentes au regard de l'Égalité des Droits, l'enveloppe complémentaire est parfois insuffisante pour répondre à tout le monde.

Pistes d'amélioration : Définir un appel à projet plus large qui permettra de financer toutes les actions concourant à l'Égalité des Droits en incluant l'enveloppe complémentaire de 5000 €. L'appel à projet devra être lancé en janvier, et les associations pourront y répondre tout le long de l'année.

Action #6 – A poursuivre

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Objectif : La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est une priorité dans la thématique égalité entre les femmes et les hommes. La Ville a décidé de soutenir massivement les dispositifs qui permettent d'accompagner les femmes victimes de violences, mais aussi de sensibiliser les clermontois.e.s à ces sujets. En effet, il est de la responsabilité collective de mettre fin aux violences faites aux femmes.

Méthode : Cette action regroupe plusieurs types d'interventions

- Animer des réseaux de professionnel.le.s (Réseau Femmes, commission violences intra-familiale du CISPD)
- Financement AVEC 63 pour le poste d'intervenant social en police, l'accompagnement des femmes victimes de violences accueillies en hébergement temporaire dans les structures CeCler, l'accueil de jour, pour un montant total de 45 000 €,
- Actions de sensibilisations grand public autour de la journée du 25 novembre, Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (ciné-débats, conférences, expositions, distributions de violentomètres, interventions auprès des adhérentes des associations, formations ...)
- Lutte contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun en partenariat avec le SMTC et T2C avec le relai de la campagne national « Stop au harcèlement dans les transports ». Réalisation d'une enquête auprès des usagères des transports sur le sentiment d'insécurité.

Freins : Aucun

Pistes d'amélioration : Porter des campagnes de communication plus régulièrement sur les différents types de violences, travailler sur la lutte contre le harcèlement sexiste dans l'espace public

Action #8 – A poursuivre Le Pass'3e

Objectif : Permettre aux collégien.ne.s ne disposant pas de réseau, ayant des difficultés dans leur parcours scolaire et leur choix d'orientation de pouvoir bénéficier d'une priorité d'accueil au sein des différentes collectivités que sont la Mairie de Clermont-Ferrand, le CCAS et la Métropole. Faire découvrir l'institution dans une démarche de formation à la citoyenneté. Accompagner des collégien.ne.s en difficultés dans une démarche de réussite éducative.

Méthode : Les élèves accueilli.e.s sont réparti.e.s par petits groupe de 5. Le lundi et le vendredi sont deux journées en grand groupe, et le reste de la semaine, les élèves vont dans les directions découvrir les différents métiers de la collectivité.

Freins : Le recrutement et la fidélisation des tuteur.rice.s est parfois difficile pour maintenir le nombre d'élèves accueilli.e.s, soit 150 par an.

Pistes d'amélioration : Élargir les lieux de stages dans d'autres structures.

III - Un nouveau plan d'actions 2021-2025 : méthodologie

L'égalité entre toutes et tous est un objectif politique pour que les mêmes libertés et les mêmes droits soient accordés à tou.te.s les citoyen.ne.s. Lorsque les inégalités disparaissent, c'est l'ensemble de la société qui progresse.

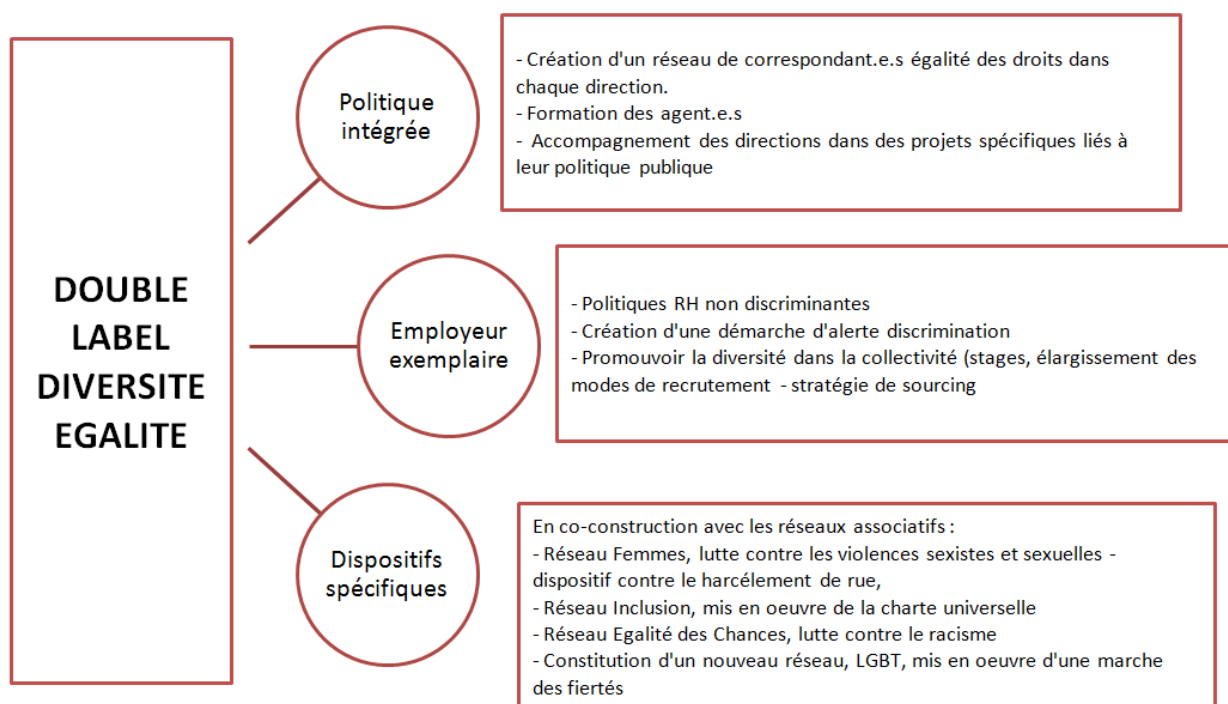
Agir pour l'égalité en tant que collectivité, c'est agir dans le sens de la justice, répondre à un enjeu de démocratie et renforcer la cohésion sociale. Prendre en compte les différences de situations et de besoins des citoyen.ne.s dans les diagnostics territoriaux et dans l'action publique, c'est garantir une meilleure efficacité des politiques publiques.

Ce nouveau plan d'actions s'inscrit donc dans un processus d'amélioration continue, et pour ce faire reprendra un certain nombre d'actions présentées dans la partie bilan.

Cependant ce nouveau plan d'actions ne peut se limiter qu'à l'existant. Celui-ci doit être renforcé et pérennisé dans le temps long, mais il doit ouvrir d'autres domaines d'interventions.

Ce plan d'actions se déclinera comme le précédent autour de trois axes :

- L'Égalité des Droits comme politique intégrée
- L'Égalité des Droits – collectivité employeuse exemplaire, politique interne
- L'Égalité des Droits - Politique dédiée, une politique publique à part entière



La réussite du plan d'actions tient à l'implication de chacun.e dans son élaboration. Ainsi des groupes de travail sur chacun des trois axes vont être constitués.

Concernant le premier axe, le groupe de travail sera constitué de l'ensemble des directions. Il sera demandé à ce que chaque direction définisse au moins une action concourant à l'égalité des droits pour la durée du mandat.

En matière de politique interne, le groupe de travail est déjà constitué. L'objectif est de finaliser les actions entamées, incontournables dans le processus de labellisation.

Enfin de nouveaux dispositifs dédiés seront travaillés avec l'appui des différents réseaux de partenaires.

Calendrier :

De janvier à juin – constitution des groupes de travail, rédaction des fiches actions, élaboration du plan d'actions.

Présentation du nouveau plan d'actions au Conseil Municipal de juin.

Annexe

Plan d'actions Rapport de Situation Comparée

AXE I - RECRUTEMENT

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|---|---|---------------------------|
| Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser | Formation des chargé.e.s de recrutement sur la question de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle | Réalisé |
| Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers et filières non-mixtes | Formuler les offres d'emploi de manière neutre en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description des postes en éliminant les terminologies sexuées. | Réalisé |
| | Mise en place de jurys mixtes | Réalisé |
| | Utiliser des critères de recrutements objectifs et fondés sur les compétences requises (Référentiels de compétences, tests de mise en situation ..) | Réalisé |
| | Produire les indicateurs du RSC par métiers en prenant pour base le guide des métiers territoriaux. | Réalisé |
| | Développer la conclusion de contrats d'apprentissage et de stages avec des femmes et des hommes dans les filières non-mixtes | Réalisé |
| | Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers | Réalisé – Pass'3e, SRD |
| | Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les filières et métiers comportant un déséquilibre important entre genre. | A mettre en œuvre |

AXE II - FORMATION

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|---|---|--|
| Former les manager.se.s à l'égalité professionnelle | Intégrer dans le plan de formation de la collectivité des formations spécifiques. Le futur plan contient un axe « Égalité des Droits » | Réalisé et prorogé |
| | Intégrer dans le guide de l'évaluat.eur.rice des éléments sur l'égalité professionnelle. | Réalisé |
| Compléter le RSC | Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des personnels à temps partiel | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| | Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des agent.e.s chargé.e.s de famille | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement | Dans le cadre des demandes de mobilité interne, proposer aux agent.e.s, sur la base de bilan de compétences un changement de métier en facilitant les passages de filières en les orientant sur des formations correspondantes. | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| Faciliter l'accès et la participation à la préparation aux concours. | Vérifier l'égal accès aux concours des agent.e.s de la collectivité. Production d'indicateurs complémentaires : - Taux de présence à la préparation - Taux de réussite aux concours | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |

AXE III – Déroulement de carrière

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|--|--|---|
| Compléter le RSC | Vérifier l'âge d'entrée dans les grades, par catégorie d'emploi et par sexe | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| | Vérifier le niveau de diplômes par catégorie d'emploi, par filière et par sexe. | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière | Vérifier chaque année que la proportion de femmes promouvables parmi les agent.e.s promu.e.s soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif dans chaque filière. | Réalisé |
| | Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation. (entretiens de départ, de retour et de bilan 3 mois après le retour) | A mettre en œuvre obligatoire par la loi pour le Congé parental |
| Assurer l'équilibre dans le déroulement de carrière entre les agent.e.s à temps partiel et les agent.e.s à temps plein. | Examiner le déroulement de carrière des agent.e.s à temps partiel | Réalisé |
| Améliorer le nombre de femmes dans les postes d'encadrements | Mise en adéquation entre fonctions, cadre d'emploi et grade. | En cours (RIFSEEP) |
| | Féminiser les grades et fonctions dans les organigrammes. | Réalisé |

AXE IV – Rémunérations

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|--|--|--|
| Comprendre les écarts de rémunérations. | Vérification de l'égalité salariale sur le régime indiciaire | A mettre en œuvre après application du RIFSEEP |
| | Vérifier l'impact des régimes indemnitaires dans les écarts salariaux par filière, mais aussi à l'interne des filières par catégorie d'emploi. | Réalisé |
| | Vérifier l'impact des temps partiels sur autorisation dans la durée | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| | Vérifier l'impact de la charge familiale. | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| Lutter contre la précarisation | Vérifier le taux d'intégration des agent.e.s non-titulaires sur emploi permanent, en particulier au sein de la catégorie C | Réalisé |
| | Mettre fin aux postes à temps non-complet | Réalisé (politique de dé précarisation) |
| Régime de retraite | Vérification des écarts de pensions de retraite entre les femmes et les hommes. | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |
| | Vérifier l'effet des surcotes pour les personnels à temps partiel sur autorisation. | A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée |

AXE V – Conditions de travail

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|---|---|--|
| Favoriser l'aménagement du temps de travail | Proposer des amplitudes et horaires de travail plus adaptés permettant d'éviter autant que faire se peut le recours aux temps partiels sur autorisation. | En cours dans le projet « Temps de travail » |
| | Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiels afin qu'ils soient adaptés au temps de travail. | A mettre en œuvre |
| | Mettre en place des entretiens à chaque nouvelle demande et des entretiens réguliers pour les demandes de renouvellement de temps partiels sur autorisation. | A mettre en œuvre |
| | Analyser les cycles de travail et envisager de nouvelles formes d'aménagements du type télétravail. | En cours dans le projet « Temps de travail » |
| Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agent.e.s | Réduire la pénibilité des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agent.e.s, femmes et hommes. | Réalisé |
| | Études des postes en vue d'améliorer les aménagements (vestiaires, toilettes, environnement général...) | Réalisé |

AXE VI – Santé et sécurité au travail

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|--|--|---|
| Compléter le RSC | Vérifier les risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux, manipulation de produits ...) | Réalisé dans le cadre du RIFSEEP |
| | Vérifier les taux d'absentéisme par métier, catégorie d'emploi et par sexe | Réalisé |
| | Vérifier l'incidence des maladies professionnelles sur la situation respective des femmes et des hommes | Réalisé |
| | Vérifier l'incidence des accidents du travail sur la situation respective des femmes et des hommes | Réalisé |
| Prévenir les atteintes physiques et psychiques faites aux femmes et aux hommes. | Former les agent.e.s sur la question des violences et du harcèlement (que dit la loi) | Réalisé |
| | Intégrer dans le guide de l'agent.e des informations relatives aux violences au travail. | Réalisé (guide spécifique) |
| | Définir des procédures claires d'alerte et de signalement (protocoles et interlocut.eur.ice.s à mobiliser). Les intégrer dans le guide de l'agent.e | Réalisé |
| | Accompagner les agent.e.s victimes de violences conjugales (élaboration d'un protocole, relais des campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences, formation des personnels RH) | réalisé, formation des personnels RH, relais du 3919, accompagnements individuels |

AXE VII– Articulation des temps de vie

| Objectifs de progression | Actions | Indicateurs d'avancements |
|--|--|--|
| Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps. | Limiter les réunions le soir après 17h30 et le matin avant 8h30. | En cours dans le projet « Temps de travail » |
| | Planifier les réunions à l'avance | |
| | Prendre en compte le temps partiel des agent.e.s | |
| | Se fixer une durée de réunion avec des objectifs précis et s'y tenir | |
| | ... | |
| Promouvoir le partage des responsabilités familiales. | Améliorer les droits liés à la prise de congés parentaux, dès lors que leur utilisation est partagée entre les parents. | Réalisé |
| | Élaboration d'un guide de la parentalité rappelant les dispositifs mis à disposition des agent.e.s | Réalisé |
| Faciliter l'articulation des temps de vie pour tou.te.s les agent.e.s | Avec par exemple la mise en place de services facilitateurs (conciergerie, correspondant.e.s mobilité, crèche d'entreprise...) | A mettre en œuvre |
| Améliorer les conditions de retour des agent.e.s dans la collectivité à l'issue de congés familiaux | Réalisation d'un bilan de compétence après une absence de 12 mois minimum sur le budget formation. | A mettre en œuvre |
| | Réalisation d'entretien de reprise d'activités | |