# DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **18 décembre 2019 à 17 h 00**

---

AUJOURD'HUI **dix huit décembre deux mille dix neuf**

**LE CONSEIL MUNICIPAL** de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 12 décembre 2019, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

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, Françoise NOUHEN, Christine DULAC-ROUGERIE, Monique BONNET, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Cyril CINEUX, Jérôme AUSLENDER, Nicaise JOSEPH, Marion CANALES, Gérard BOHNER, Nicolas BONNET, Dominique ADENOT, Géraldine BASTIEN, Valérie BERNARD, Christophe BERTUCAT, Pascaline BIDOUNG, Jean-Luc BLANC, Jean-Pierre BRENAS, Dominique BRIAT, Edith CANDELIER, Jean-Christophe CERVANTES, Alparslan COSKUN, Sondès EL HAFIDHI, Magali GALLAIS, Nadia GUERMIT-MAFFRE, Djamel IBRAHIM-OUALI, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Jean-Pierre LAVIGNE, Claude LEROUX, Marianne MAXIMI, Pierre MIQUEL, Fabienne MONTEL, Didier MULLER, Florent NARANJO, Nicole PRIEUX, Dominique ROGUE-SALLARD, Sylviane TARDIEU, Odile VIGNAL**

**Excusé(e)s ayant donné pouvoir : Simon POURRET à Marion CANALES, Saïd Akim BARA à Christophe BERTUCAT, Louis COUSTÈS à Fabienne MONTEL, Sandrine DUBOC-GEAY à Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Laurence SCHLIENGER à Alparslan COSKUN**

**Excusé(e)s : Christian PORTEFAIX**

**Absent(e)s : François BARRIÈRE, Anne FAUROT, Patricia GUILHOT, Isabelle PADOVANI, Antoine RECHAGNEUX**

**Secrétaire : Marianne MAXIMI**

---

***Madame Marion CANALES et Madame Edith CANDELIER arrivent pendant la présentation du diaporama de la question n°1.***
***Monsieur Jean-Pierre LAVIGNE et Monsieur Djamel IBRAHIM-OUALI arrivent pendant le débat de la question n°2.***
***Madame Sondès EL HAFIDHI arrive pendant la présentation du diaporama commun aux questions n°3, 4, 5 et 6.***
***Madame Nadia GUERMIT-MAFFRE quitte la séance pendant la présentation de la question n°7 et donne pouvoir à Monsieur Jean-Luc BLANC.***

---

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

---

Rapporteur : Madame Manuela FERREIRA DE SOUSA

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 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 1er 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.

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 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.

Vous trouverez, ci-joint sur CD-ROM, le Rapport Général sur l'Égalité des Droits, auquel sont annexés le Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Charte d'Accessibilité Universelle de la Ville.

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 17 JAN. 2020

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

Manuela FERREIRA DE SOUSA

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

# RAPPORT GÉNÉRAL SUR L'ÉGALITÉ DES DROITS 2019

Table des matières


Préambule p 3

I. Quelques caractéristiques de la population clermontoise p 4 à p 6

II. Rappel des fondamentaux en matière de lutte contre les discrimination et pour une promotion de l'Égalité des Droits p 7

III. Développer une culture de l'Égalité : politique intégrée p 8 à p 12

A) Soutien aux associations dont les actions concourent à la lutte contre les discriminations
B) Quelques exemples d'actions significatives intégrées dans les politiques publiques
C) Suivi du plan d'actions

IV. Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines p 13 à 20

A) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
B) Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité
C) Inclusion des personnes porteuses de handicaps

V. Conduire des politiques spécifiques p 20 à p 27

A) Agir pour l'égalité des droits pour tous et toutes, une volonté
B) Chiffres clés
C) Suivi du plan d'actions

Annexe p 28

Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes
Charte d'accessibilité universelle de la ville

## 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 1er 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 1er 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 et de lutte contre les discriminations dans trois domaines :

- L'égalité entre les femmes et les hommes,

- La promotion de la diversité et la lutte contre le racisme,

- L'inclusion des personnes en situation de handicap.

**Ce rapport général 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 et la lutte contre les discriminations dans la gestion des ressources humaines.

- Conduire une politiques dédiée avec la mise en œuvre de dispositifs spécifiques.

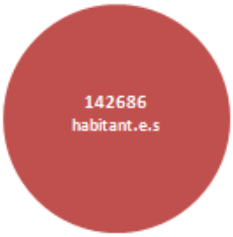
Ce rapport a pour objectif de rendre lisible et visible les actions menées en matière de lutte contre les discriminations. Il permet aussi d'évaluer l'impact des politiques publiques, de mesurer les progrès réalisés et d'identifier les difficultés.



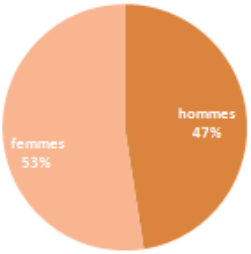
## I. Quelques caractéristiques de la population clermontoise : (source INSEE, données 2016)

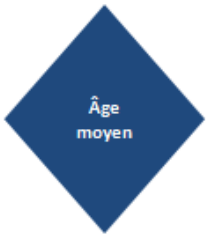
### A) Données générales









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

L'indice de jeunesse (rapport entre la population âgée de moins de 20 ans et celle des 60 ans et plus) est de 1,1. Il est un peu en-deçà de l'indice national qui s'élève à 1,3. Cet indice est plus important dans les quartiers prioritaires, en particulier dans les quartiers nord ou il est de 1,6. Il est à souligner que c'est sur le quartier de Champratel que l'indice de jeunesse est le plus élevé : 2,6.

La part des jeunes filles sur la population la plus jeune, moins de 20 ans est de 51 %.
Concernant la population la plus âgée, 65 ans et plus, les femmes représentent 61 %.
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

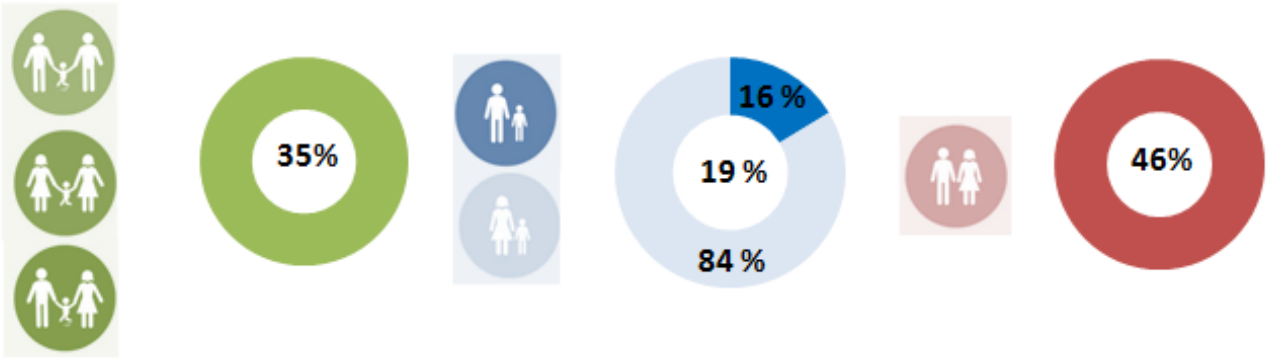
*Population immigrée* : population d'origine étrangère de nationalité française.
*Population étrangère* : population qui réside en France mais qui ne possède pas la nationalité.

La population immigrée représente 14 % de l'ensemble de la population clermontoise dont 50 % sont des femmes. 18 % de cette population est originaire du Portugal.
Au niveau national, la part de la population immigrée est de 9,7 % de la population totale.

La population étrangère représente 10 % de l'ensemble de la population clermontoise dont 49 % sont des femmes. 19 % de cette population est originaire du Portugal.
Au niveau national, la part de la population étrangère est de 7,1 % de la population totale.

B) Répartition de la population par type de composition familiale

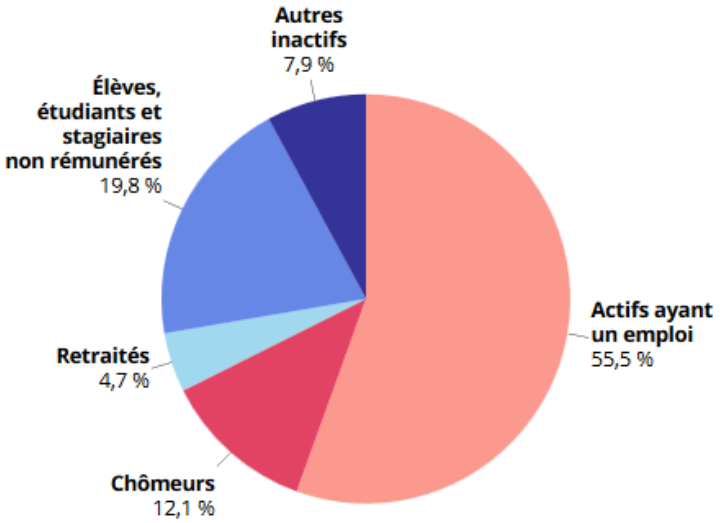
Sur l'ensemble des ménages, la part des personnes vivant seules représente 54,89 % de la population. La part des ménages avec familles représente 41,3 % de la totalité des ménages.
Sur la totalité des ménages avec famille, la part des familles monoparentales est de 19 % avec une forte représentation des femmes seules avec enfants, puisqu'elles représentent 84 % de l'ensemble des familles monoparentales.
Au niveau national, plus d'un tiers des ménages sont constitués d'une seule personne, un tiers de deux personnes, et à peine une tiers de trois personnes ou plus.
Sur la totalité des ménages avec familles, 23 % sont des familles monoparentales. Les femmes seules avec enfants représentent 84 % des de ces familles.




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.

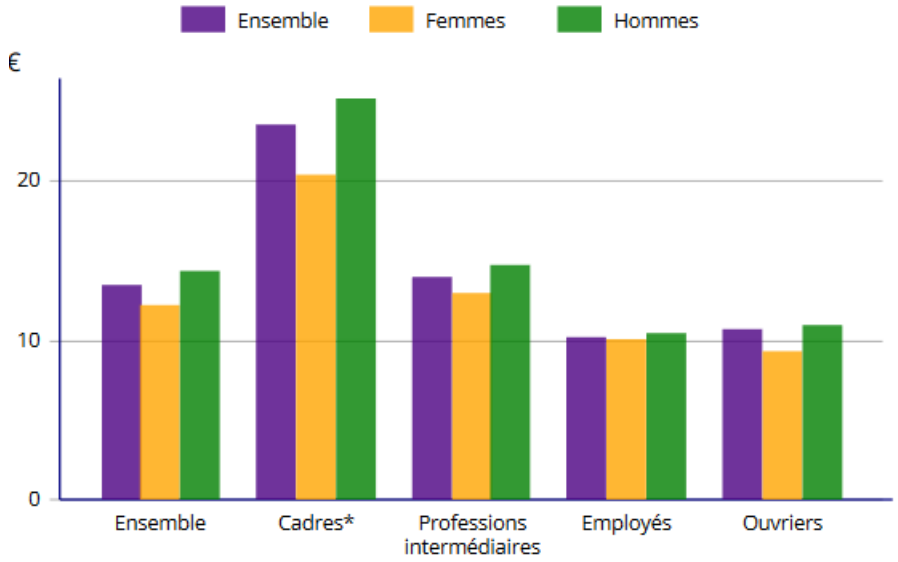
C) Répartition de la population clermontoise de 15 à 64 ans par type d'activité

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 17,8 %, avec un taux pour les hommes de 17,2 % et un taux pour les femmes de 18,6 %.
Ce taux augmente pour les 15/24 ans avec un taux de chômage de 26,2 % pour les hommes et de 29,9 % pour les femmes.

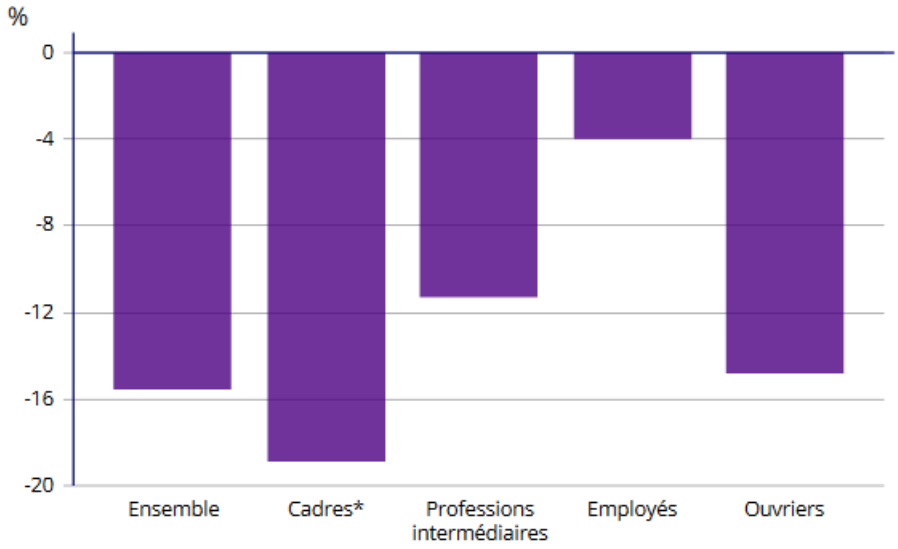


D) Salaires et revenus d'activités (2015)

Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle



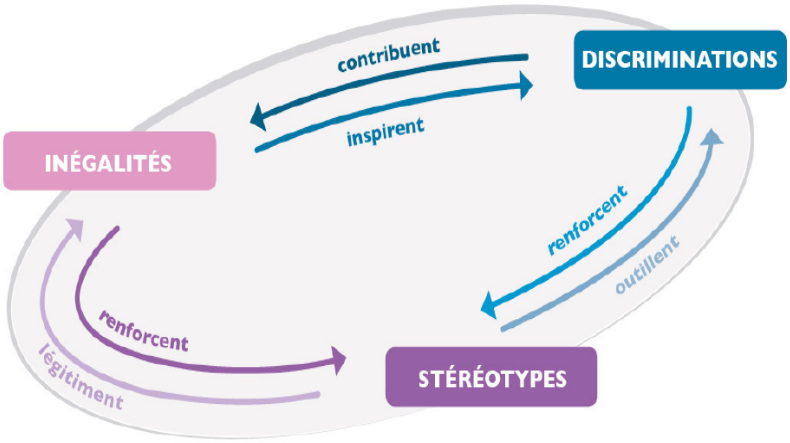

Écart de salaire net horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnel




Les écarts vont de 4 % pour les employé.e.s, 11,3 % pour les professions intermédiaires, 14,8 % pour les ouvrier.ère.s et de 18,9 % pour les cadres en défaveur des femmes.
En moyenne pour l'ensemble des salarié.e.s l'écart sur le territoire de la commune est de 15,6 % en défaveur des femmes.

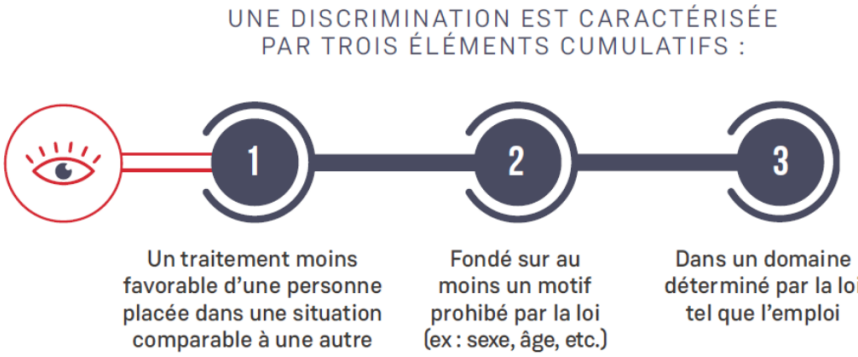
## II. Rappel des fondamentaux en matière de lutte contre les discrimination et pour une promotion de l'Égalité des Droits

La discrimination trouve souvent son origine dans les préjugés et les stéréotypes.
Le stéréotype est une croyance concernant les caractéristiques personnelles d'une personne, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements,
d'un groupe de personnes.




Les stéréotypes influencent nos choix et nos décisions dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Souvent inconscients, ils sont difficiles à éliminer car ils s'installent durablement. Pourtant, tous les stéréotypes sont réducteurs et induisent des erreurs d'interprétation. Ils nourrissent les discriminations et alimentent les idées racistes, sexistes, homophobes, validistes etc.
(schéma : source « Laboratoire de l'Égalité »)

Ce que dit le droit :




(schémas : source « Défenseur des droits)

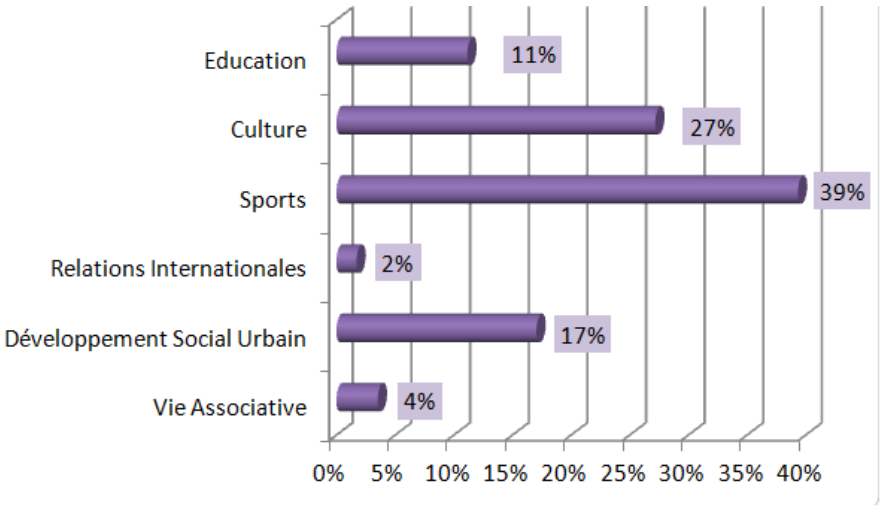
Ce que dit le droit : Les 25 critères de discriminations prohibés par la loi



## III. 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.

### A) Soutien aux associations dont les actions concourent à la lutte contre les discriminations




Sur le champ de l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations, 211 associations sont financées, ou bénéficient de prêt de salle et/ou de matériel pour un montant global de 3 670 168 € par la Ville de Clermont-Ferrand.

***Zoom sur le soutien aux associations sportives : (Source, données DSL)***

Le montant annuel des subventions aux associations sportives qui ont des actions qui contribuent à la promotion de la diversité par le sport représentent 918 825 €. Il faut rajouter aux subventions les montants attribués comme des avantages en nature, soit par le prêt de matériel ou de locaux qui représentent un montant global de 568 047 €
Sont financées à la fois des associations qui ont une action dans les quartiers prioritaires, au titre du financement de droit commun, ou qui ont une action « handisport » ou qui œuvre à la pratique sportive des filles et des femmes ou d'équipes mixtes.
En 2018, cela concerne 57 associations.

***Zoom : Un nouveau type de conventionnement avec les grands opérateurs culturels (Source, données DC)***

Depuis 2017, les axes du projet culturel de la Ville ont été intégrés dans les conventions d'objectifs des acteurs culturels en particulier sur les actions de médiations culturelles.
En 2018, cela concerne 10 opérateurs, pour un montant global de 833 895 € qui favorisent des actions en milieu scolaire, auprès des publics des quartiers prioritaires et facilitateurs pour des publics en situation de handicap.
Ainsi, 88 674 scolaires, 9011 habitant.e.s des quartiers prioritaires, et 1521 personnes en situation de handicap ont pu bénéficier de ces actions.

## B) Quelques exemples d'actions significatives intégrées dans les politiques publiques

### 1) Dans le champ de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes :

a) ***Exemples d'actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'actions de la charte pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la Culture*** :



➢ ***Une attention particulière portée à la programmation : Zoom sur Les Contre-plongées***

Depuis 2018, une attention particulière est portée à la création féminine - avec des programmations de femmes compositrices, circassiennes, autrices ... Sur les deux années les cycles de lectures ont été concentré sur les écritures féminines (Cécile Coulon, Nadège Prugnard, Annie Ernaux, Marcelline Loridan-Ivens …).
Ce sont plus de 20 000 personnes par an, en 2018 et 2019 qui ont pu bénéficier de cette programmation et donc découvrir des modèles féminins dans divers domaines culturels.

➢ ***Une découverte du matrimoine : Zoom sur les Journées Européennes du Patrimoine***

A la recherche du "matrimoine"
A travers un parcours original dans le centre-ville de Clermont, il a été proposé aux visiteur.se.s de découvrir l'histoire des femmes qui ont fait l'histoire de Clermont-Ferrand : C'est ici qu'elles sont né, c'est ici qu'elles ont vécu, c'est ici qu'elles ont laissé une empreinte.
D'Angélique du Coudray aux Obusières des Gravanches, de Hélène Brion à Lucie Aubrac, d'Elizabeth Pugh Baker à Djenane Gourdji, c'était aussi l'occasion de revenir, aux travers de différentes époques, sur la condition des femmes, leurs combats, et ceux qu'il peut rester à mener.
Cette visite a été proposé 2 fois pendant les JEP avec 55 participant.e.s en 2018.
Elle a été aussi proposée pendant la Quinzaine de l'Égalité 2018, avec 21 participant.e.s.

***b) Exemples d'actions menées dans le champ éducatif :***




➢ ***Assurer la prévention et la santé scolaire : Zoom sur les programmes « Parlons en, parlons zen » et « Fleur et capuchon » menés par les infirmier.ère.s scolaires en écoles primaires.***

« Parlons en, parlons zen » a pour objectif d'inciter les enfants à la réflexion, à évaluer les conséquences de leurs actes et à adapter une attitude responsable dans un but de prévention des situations de harcèlement à l'école. Un volet de réflexion porte sur le respect entre filles et garçons. En 2018, c'est 50 séances qui ont bénéficié à 760 élèves.

« Fleur et capuchon » est un programme d'actions qui aborde les questions liées à la puberté, au sentiment amoureux, ainsi qu'au respect de son corps et du corps de l'autre.
En 2018, c'est 32 séances qui ont pu bénéficier à 455 élèves.

## 2) Dans le champ de la promotion de la diversité :

### *a) Exemples d'actions menées dans le champ éducatif :(DPE)*

- ***Agir pour l'égalité et la mixité dés la petite enfance : Zoom sur le projet livre et la formation des agent.e.s.***

Les équipes éducatives des EAJE ont souhaité se questionner sur les livres proposés aux enfants, en particulier sur ceux pouvant être porteurs de stéréotypes. L'objectif de la démarche était de diversifier les modèles présentés en littérature jeunesse. Un travail a été mené pour constituer une liste de livres « non stéréotypés » et diversifiant les modèles qui a été ensuite transmise aux équipes pour leurs futurs acquisitions.

50 agent·e·s de la DPE ont bénéficié d'une formation sur la thématique : « Agir pour l'égalité et la mixité dés la petite enfance » qui avait pour objectifs de comprendre, dés le plus jeune âge, les préjugés, le mécanisme qui crée les inégalités et le processus discriminatoire, de leur permettre de se questionner pour faire évoluer leur pratique vers une pratique la plus neutre possible et de réfléchir à une éducation égalitaire dès le plus jeune âge.

### *b) Exemples d'actions menées en transversalité (pilotage DC)*

- ***Exposition et programme culturel associé : Zoom sur Migrations, Clermontois venus d'ailleurs***




L'objectif de cette exposition était de faire comprendre aux clermontois.e.s la richesse qu'apporte les migrations dans l'histoire de notre ville.
L'exposition mettait en perspective histoires collectives et individuelles à travers une démarche scientifique, culturelle et sensible.

Plus d'une cinquantaine d'actions ont été programmé : Conférences, colloques, spectacles, cinés-débats, expositions …

Au total ce sont 8748 visiteur.se.s de l'exposition et 3039 participant.e.s aux actions complémentaires.

➢ ***Clermont-Ferrand à hauteur d'enfant : Zoom sur le label UNICEF « Ville amie des enfants » (pilotage DE)***




Depuis septembre 2018, l'UNICEF France a attribué à la Ville de Clermont-Ferrand le label « Ville amie des enfants » pour la période 2018/2020.

À travers ce label, la ville s'engage, en lien avec le réseau UNICEF, à mettre en avant une approche globale et territoriale en faveur de tous les enfants. Il s'agit d'œuvrer à ce que chaque enfant et adolescent.e clermontois.e, sans aucune discrimination, se sente bien et grandisse dans des conditions optimales pour son développement.

Ce label est l'aboutissement du PEV et de ses 82 actions.
30 % du budget de la municipalité est dédié à l'enfance et à la jeunesse

**3) Dans le champ de l'inclusion :**

➢ ***Pour une ville inclusive : Zoom sur la charte d'accessibilité universelle***

Depuis décembre 2017, la Ville et ses partenaires se sont engagés dans une démarche favorisant une Ville inclusive pour les personnes en situation de handicap.
Un diagnostic des actions existantes au sein des différentes politiques publiques a été mené. Il a ensuite fait l'objet d'une présentation aux associations et partenaires institutionnels. Suite à plusieurs groupes de travail de nouvelles pistes d'actions ont été proposées.

Tout ce travail de concertation a trouvé son aboutissement dans la rédaction de la Charte d'accessibilité universelle de la Ville :
La Charte s'organise autour de 12 axes ce qui représente 55 actions.
- Accompagner le changement de regard,
- Permettre l'accès à l'emploi et à la formation,
- Développer l'accueil d'enfants en situation de handicap dans toutes les structures de la petite enfance,
- Participer à la construction d'une école pleinement inclusive,
- Permettre l'accès aux loisirs,
- Adapter l'offre culturelle,
- Adapter l'offre sportive,
- Rendre accessible les démarches et l'information,
- Développer l'accessibilité des bâtiments et installations,
- Aménager l'espace public,
- Permettre et faciliter les déplacements,
- Contribuer à l'offre de logements adaptés.

### C) Suivi du plan d'actions : Développer une culture de l'Égalité : politique intégrée

| Actions proposées | Égalité Femmes/Hommes | Diversité et lutte contre les discriminations | Inclusion des personnes en situation de handicap | |
|---|---|---|---|---|
| Connaître les bénéficiaires de nos politiques publiques afin de mesurer leur effet de neutralité en matière de discriminations | Réaliser une cartographie des populations du territoire communal. | | | Réalisé / Actualisé |
| | Production d'indicateurs sexués par politiques publiques/ | Production d'indicateurs en fonction de la zone géographique d'habitation par politiques publiques | Production d'indicateurs par politiques publiques | Réalisé, sera actualisé en 2020 |
| Évaluer les dispositifs par politiques publiques qui concourent à l'égalité des Droits | Définir des priorités sur les politiques publiques à évaluer et les dispositifs. | | | Non défini |
| Mise en place d'une démarche de budget sensible aux discriminations | Sur le principe du budget sensible au genre, évaluer la part du budget consacrée aux populations (investissement et fonctionnement) par sexe, en fonction de leur zone géographique d'habitation et pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. | | | Non réalisé |
| Politique de la Ville | Rédaction du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes en direction des habitant.e.s des quartiers prioritaires | Rédaction du plan territorial de lutte contre les discriminations. | | Non réalisé |
| Soutien aux associations | Connaître les bénéficiaires des actions financées par l'ensemble des services de la collectivité. | | | En cours |
| Culture | Rédiger le document cadre suite à signature de la déclaration d'intention pour une égalité réelle dans les politiques culturelles. | | | Réalisé |

## IV. Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines

### A) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

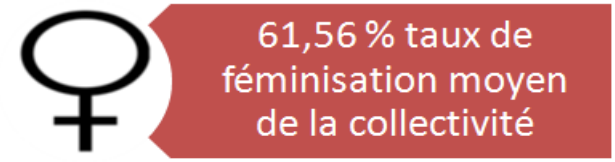
Est annexé à ce rapport, le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019 portant sur les données 2018 avec l'avancée du plan d'actions produit par la mission Egalité des Droits.

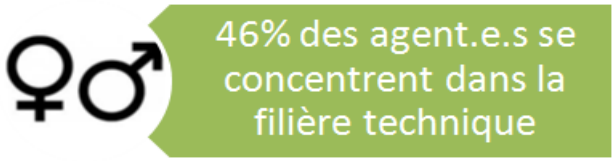
Caractéristiques générales

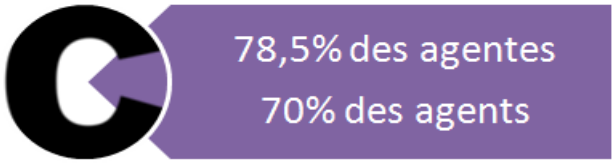
Au 31 décembre 2018, la collectivité employait 2302 agent.e.s dont 1417 sont des femmes.

L'effectif titulaire comprend 1878 agent.e.s dont 1182 sont des femmes.

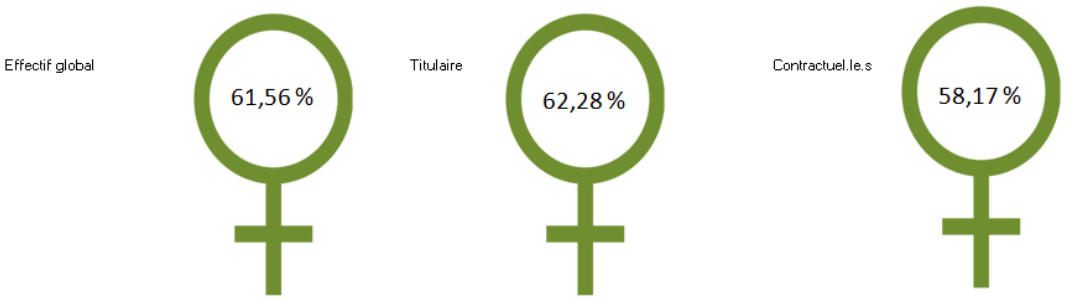
L'effectif contractuel.le.s comprend 404 agent.e.s dont 235 sont des femmes.




*Taux de féminisation*

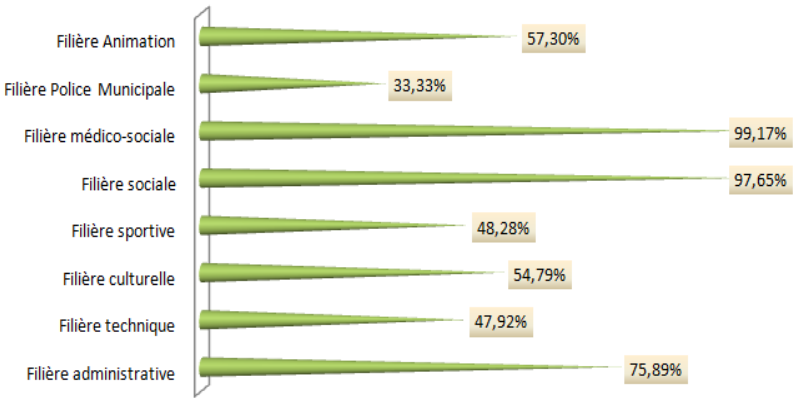


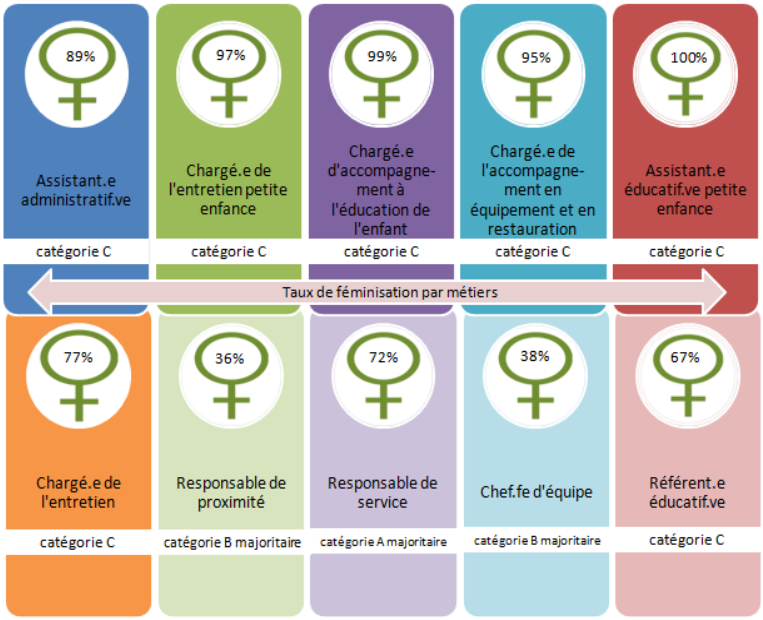

Le taux de féminisation de la collectivité reste stable au global. Cependant on peut noter une légère augmentation en ce qui concerne l'effectif titulaire (61,69 % en 2017) et une forte diminution concernant les contractuel.le.s (69 % en 2017).

## Des filières et des métiers qui restent non mixtes :

Taux de féminisation des effectifs titulaires par filière :

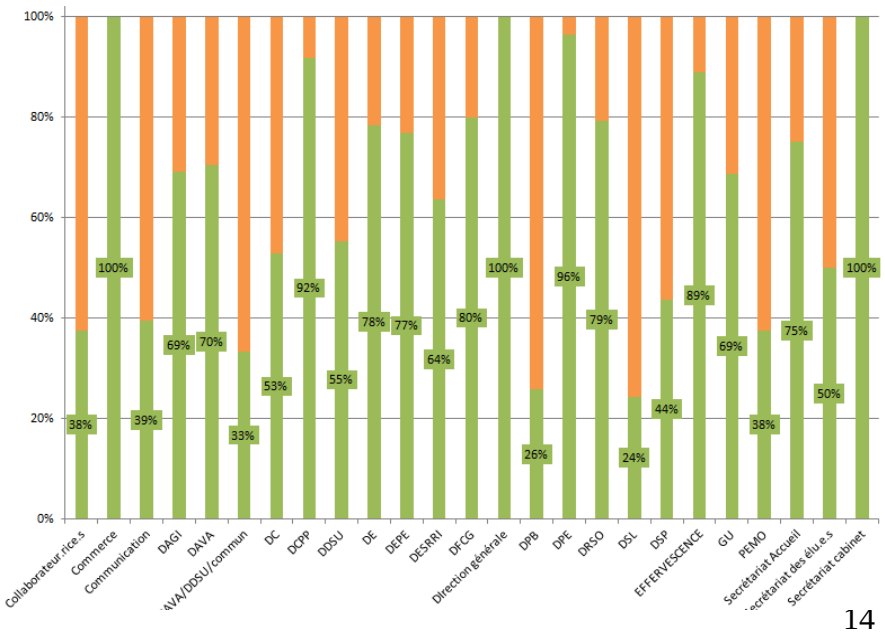
Ce graphique met en lumière les taux de féminisation par filière. Ils sont à comparer au taux de féminisation moyen de la collectivité qui est de 62 %.
Il apparaît très clairement que certaines filières concentrent quasi uniquement que des femmes.



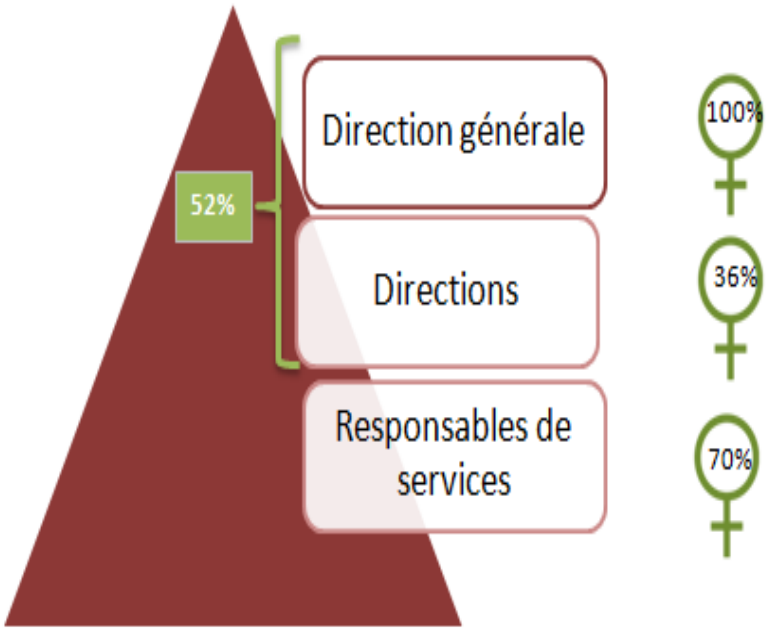




Au sein même des filières, il y a une disparité genrée des métiers.
Les métiers les plus important en terme d'effectifs sont des emplois attribués majoritairement à des femmes en fonction des domaines de compétences attendues qui restent liées à des stéréotypes de genre. Ces emplois étant les plus importants en terme d'effectif, il est donc logique que la collectivité ai un taux de féminisation important.

En fonction des domaines de compétences de chaque direction de la collectivité, la répartition genrée est significative.



Un plafond de verre qui se fissure, mais encore des inadéquations entre fonction et grade




Il faut saluer le choix d'avoir recruté une direction générale 100 % féminine, la Ville de Clermont-Ferrand est la seule ville à avoir fait ce choix dans les collectivités de taille équivalente. C'est un message fort pour lutter contre le plafond de verre.

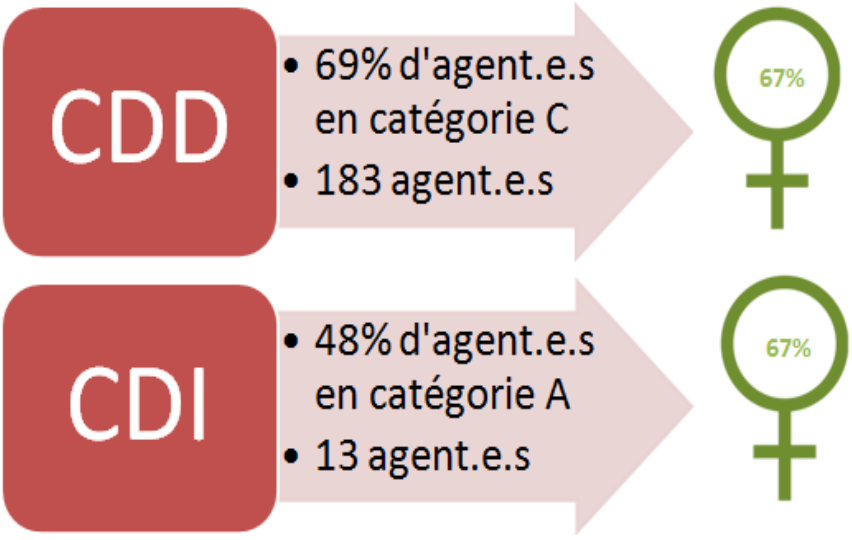
Par contre sur les emplois de direction, le taux de féminisation est en deçà du taux de féminisation moyen et il a baissé de 10 % par rapport à l'année précédente.

Le taux de féminisation des responsables de service est au-dessus du taux de féminisation moyen.

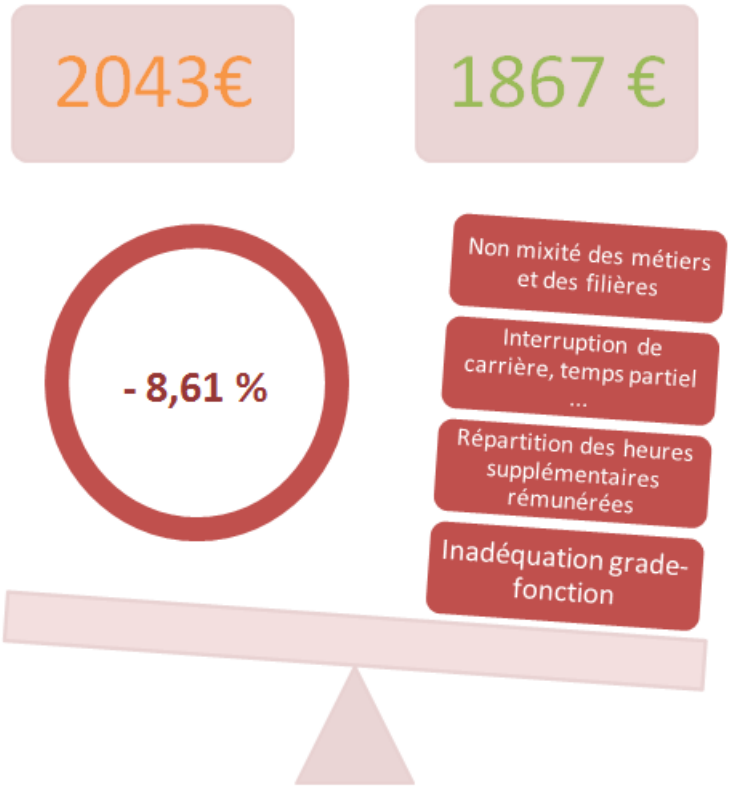
Il reste encore des inadéquations entre grade et fonction, en particulier, au niveau des responsables de services. Ces inadéquations induisent à travail de valeur égale, des disparités salariales.

Des agentes plus souvent en situation de précarité

Il s'agit du profil général des personnels contractuels occupant un emploi permanent, par durée de contrat et par sexe.
Dans la catégorie des agent.e.s en contrat à durée déterminée, la part des personnels employés comme remplaçant.e.s est de 75 % avec un très fort taux de féminisation. Celui-ci s'explique par le type de métiers remplacés, à savoir « agent.e.s polyvalent.e.s » et les auxiliaires de puéricultures.



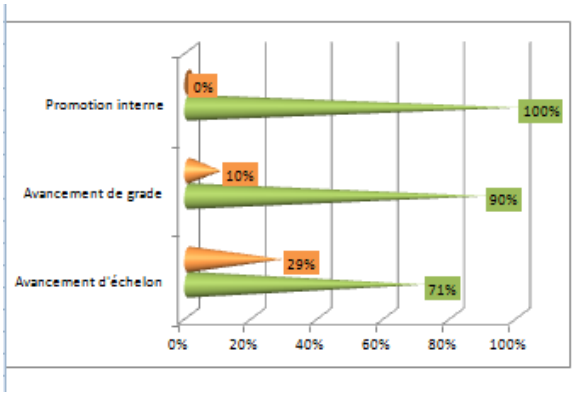
Des écarts de rémunérations en défaveur des femmes qui s'amenuisent :




En 2016, l'écart moyen était de 9,18 % en défaveur des femmes.
En 2017 il est de 8,61 %.

Si l'on regarde par catégorie, concernant les personnels en catégorie A, l'écart est passé de 12,81 % à 8,36 %. C'est la baisse conséquente de l'écart sur cette catégorie d'emploi qui a agit sur l'écart moyen.
En effet, sur les autres catégories, B et C nous restons sur des écarts qui fluctuent peu, à peine plus de 1 point pour chaque catégorie (B :de 6,46 % à 7,63 % / C : de 9,33 % à 8,45%)

Concernant la catégorie A, il existe plusieurs éléments d'analyse :
- La catégorie A est la catégorie où se concentre le moins d'agent.e.s et les agent.e.s percevant les rémunérations les plus élevées. En fonction des départs et des arrivées d'agents et d'agentes, les rémunérations nettes mensuelles moyennes évoluent.
- Au regard des indicateurs sur les promotions, nous avons pu mesurer que les femmes avaient bénéficié, plus que le taux de féminisation moyen de la catégorie, d'avancements et de promotion interne, ce qui se traduit par une augmentation salariale suffisamment conséquente dans la catégorie pour expliquer l'augmentation du salaire net mensuel moyen pour les agentes en catégorie A.




Répartition des agent.e.s en catégorie A ayant bénéficié d'une promotion par type de promotion et par sexe.
le taux de féminisation des promu.e.s est de 75 %, au-dessus du taux de féminisation moyen de la catégorie qui est de 61,65 %. Ce qui veut dire qu'au pro rata, les femmes en catégorie A ont plus obtenu d'avancement que les hommes. Sur l'ensemble de la catégorie, cela représente 77 agent.e.s dont 58 sont des femmes.

Suivi du plan d'actions  pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:




Taux de réalisation de 59  %, 23 actions préconisées ont été réalisées et 6 sont en cours sur 49 actions.

Un certain nombre d'actions seront mises en œuvre de manière plus large dans le plan interne de lutte contre toutes les discriminations.

## B) Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité :

Signature de la Charte de la Diversité par la Ville de Clermont-Ferrand en octobre 2018.

La collectivité a rejoint les 3900 organisations (entreprises, associations, acteurs de l'économie sociale et solidaire, établissements public et collectivités territoriales)
Par la signature de la Charte de la Diversité, la Ville s'engage à :

- Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
  - Ainsi, l'ensemble des agent.e.s de la DGARH ont participé à une formation sur le droit de la non-discrimination dispensée par une conseillère territoriale du Défenseur des Droits.

- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
  - Dans le cadre de l'agenda social, il est prévu la mise en œuvre d'un diagnostic global sur nos procédures internes RH. Le premier secteur concerné est le recrutement.

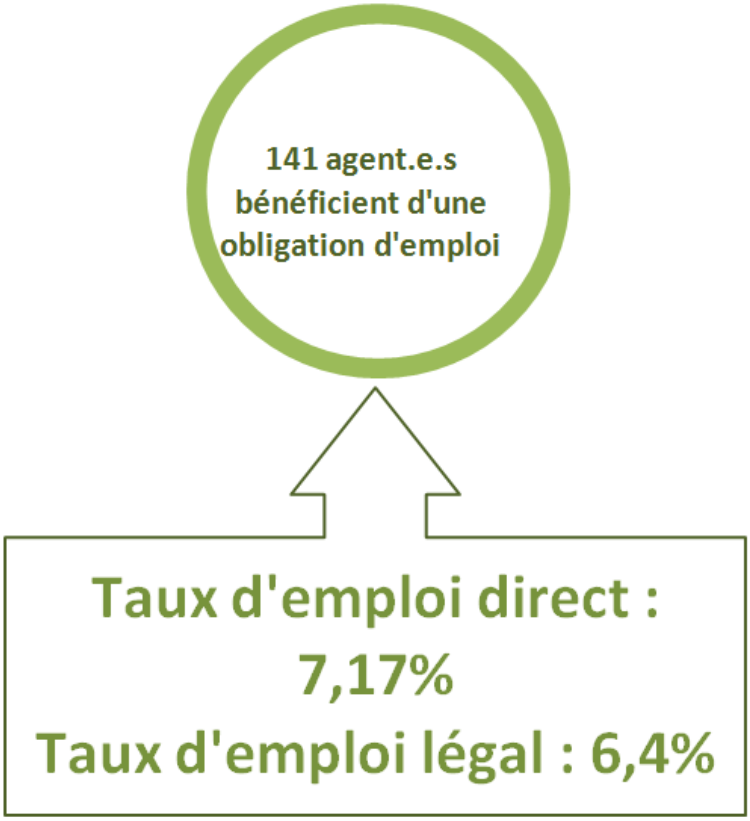
- Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
  - Dans le cadre du travail sur une procédure de recrutement non-discriminante, un axe sur le « sourcing » sera travaillé. Il s'agit de voir quels sont nos canaux de recrutement et des les ouvrir à la diversité et à des profils pluriels, en sortant des sources de recrutement habituels.

- Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
  - Une session de sensibilisation et d'informations va être dispensée aux organisation syndicales.

### C) Quelques données sur l'inclusion des personnes porteuses de handicaps






Le taux d'emploi direct est en hausse par rapport à l'année précédente. Il s'explique, en particulier par les recrutements réalisés. Le Service Recrutement a notamment fait un énorme travail sur le développement d'actions propres dans le cadre des contrats d'apprentissage.

Evolution du nombre de recrutements d'agent.e.s en situation de handicap

| Recrutement d'agent·es· en situation de handicap | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| | 5 | 3 | 9 | 1 |
| **Total** | 8 | | 10 | |

Rappel des objectifs de la convention entre la Ville de Clermont-Ferrand et le FIPHFP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

La convention 2017- 2020 porte sur les thèmes suivants :

- les aménagements et adaptations des postes de travail,
- Le développement du recrutement, des contrats d'apprentissage et des stages
- l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap,
- la formation et information des personnes en situation de handicap,
- les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

Suivi financier des actions au titre de la convention avec le FIPH

| Plan d'actions | Financement |
|---|---|
| Aides techniques et humaines (A) | 42 342,18 |
| 1 - Aménagements des postes de travail des agents BOE | 4089,72 |
| 2 - Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes | 4652,73 |
| 3 - Accessibilité au poste de travail des agents handicapés | 0,00 |
| 4 - Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé | 0,00 |
| 5 - Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle des agents handicapés | 14 193,65 |
| 6 - Formation des agents handicapés | 2 478,00 |
| 7 - Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des agents atteints d'un handicap psychique, mental ou cognitif | 0,00 |
| 8 - Accueil d'un élève ou étudiant | 0,00 |
| 9 - Dépenses relatives à l'apprentissage | 14 300,08 |
| 10 - Dépenses relatives au parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (Pacte) | 0,00 |
| 11 - Dépenses relatives aux contrats aidés (CAE/CUI) | 0,00 |
| 12 - Dépenses relatives aux emplois d'avenir | 2 628,00 |
| 13 - Dépenses relatives aux volontaires du service civique | 0,00 |
| Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B) | 3 420,00 |
| 14 - Formation des personnels susceptibles d'être en relation avec les agents handicapés | 0,00 |
| 15 - Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les agents handicapés | 3 420,00 |
| 16 - Actions de communication visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents handicapés | 0,00 |
| Dépenses d'études (C) | 0,00 |
| 17 - Dépenses d'études | 0,00 |
| Dépenses hors catalogue (D) | 0,00 |
| 18 - Dépenses hors catalogue des interventions du FIPHFP | 0,00 |
| **Total** | **45 762,18** |

Différentes actions ont été financées par le FIPHFP depuis le 1er décembre 2016 :,

Réalisation d'une étude ergonomique de poste préalable à des aménagements pour des personnes reconnues travailleurs handicapés, aménagements de postes en mobiliers et/ou matériels ergonomiques pour 15 agent.e.s, mobilisation d'ADIS (organisme de formation) pour accompagner à la réintégration dans le travail d'un agent, remboursement à 3 agents du montant restant à leur charge suite à l'achat de prothèses auditives, prise en charge de formations individuelles qualifiantes pour 3 agents dont 1 apprenti, formation/sensibilisation des agent.e.s ...

## V. Conduire des politiques spécifiques

A) Agir pour l'égalité des droits pour tous et toutes, une volonté :

Pour rappel, à terme l'enjeu est de permettre à la Mairie de Clermont-Ferrand de pouvoir candidater au double label « Egalité et Diversité ».

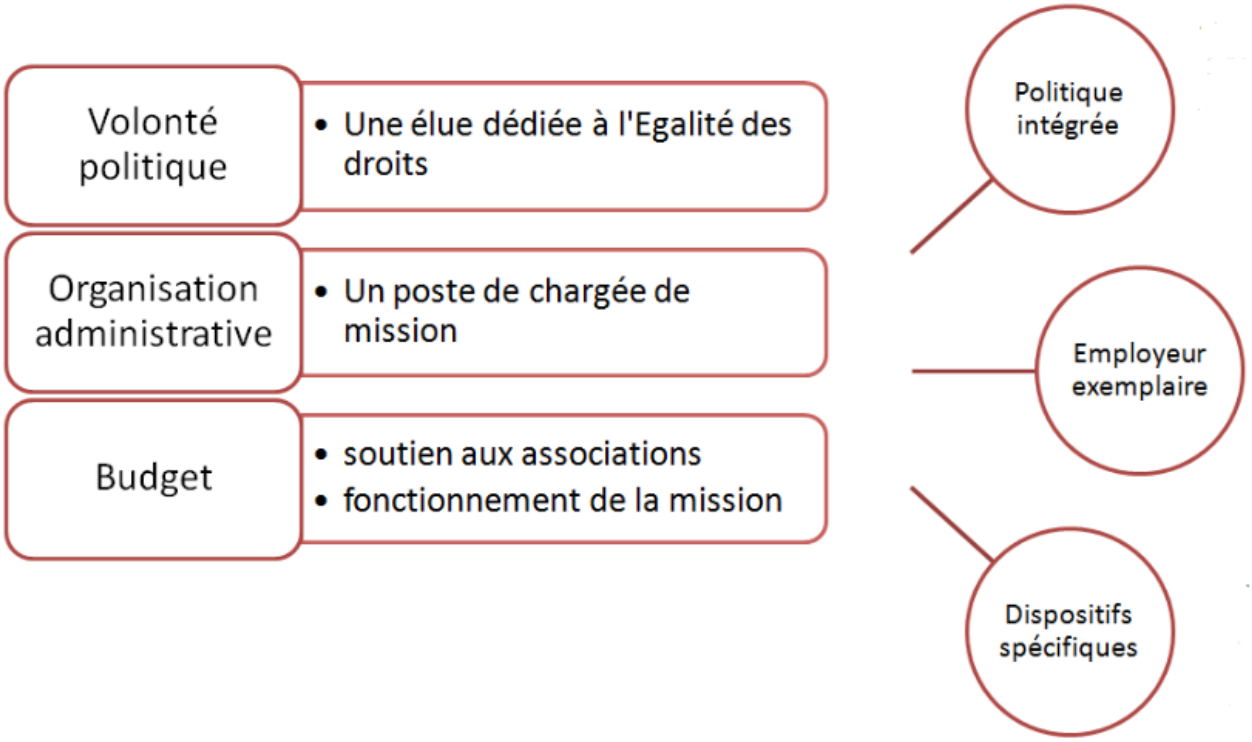
Pour cela la mission Egalité des Droits œuvrent sur les 3 axes qui sont présentés dans le rapport, avec la mise en œuvre d'une multiplicité d'actions qui permet à la collectivité de se rapprocher des attendus du cahier des charges du double label.

La mission est à la fois :

- Un service support, placé comme une ressource au service des autres directions en fonction de l'accompagnement demandé,

- Rattachée à la DGARH, elle est pilote des actions de l'agenda social qui tendent à faire de la collectivité, un employeur exemplaire en matière de lutte contre les discriminations,

- Elle conceptualise et anime des dispositifs spécifiques afin de faire de l'Égalité des Droits une politique publique à part entière bénéficiant à l'ensemble des clermontois.e.s





<u>Une thématique transversale : Zoom sur les actions menées depuis 2015 dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes</u>

***- Animer des réseaux de professionnel.les :***

- Le réseau Femmes est un réseau composé d'associations et d'institutions qui a pour objet de permettre la co-construction de projets et d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier la menée d'actions de préventions en matière de lutte contre toutes formes de violences faites aux femmes, qui ont lieux, chaque année la semaine du 25 novembre.
- Création et animation d'une commission violences intrafamiliales dans le cadre du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

- ***Permettre le développement des permanences locales d'accompagnement spécialisé*** à destination des femmes victimes grâce à un soutien financier renforcé de l'association AVEC 63, dans le cadre spécifique de leur travail en direction des femmes victimes de violences au sein du couple - 15000 € (+ 5000 € dans le cadre du Contrat de Ville, la subvention a été multipliée par 4 depuis 2015), versée chaque année depuis.

- ***Faciliter l'accès à l'hébergement et à l'accompagnement des femmes victimes hébergées***. Suite à un appel à manifestation d'intérêt, la ville a initié un travail de coordination avec les différentes institutions partenaires (Métropole, DDCS, Conseil Départemental) qui a aboutit à la création de 15 places supplémentaires dans une unité dédiée qui seront gérés par l'association CECLER. La ville s'engage sur le financement de l'accompagnement spécialisé en finançant à la fois CECLER (15 000 € attribué en 2020), mais aussi en augmentant le financement de l'association AVEC 63 (12 500 € supplémentaire attribué en 2020)
En complément il est mis à disposition une place d'hébergement en CHRS hommes pour l'éviction du conjoint violent du domicile, par le CCAS.

- ***Lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel des femmes dans l'espace public***. La ville a ainsi relayer la campagne, en partenariat avec le SMTC et T2C, « stop au harcèlement dans les transports ». Une enquête a aussi été réalisée auprès des usagères.

- ***Prévenir et agir en interne contre les violences faites aux femmes*** par le biais de formation mais aussi de soutien individuel d'agentes concernées par les violences :

- Formation des travailleur.se.s sociaux.ales du CCAS sur la question de la détection et de la compréhension des mécanismes des violences (prostitution et violences au sein du couple) ainsi qu'un rappel en matière de droits.
- Formation des agent.e.s RH et manager.se.s volontaires sur l'accompagnement des agentes victimes de violences au sein du couple par l'association FIT : "La violence conjugale : un sujet d'employeur, repérer, alerter, orienter". Diffusion du numéro 3919 dans les différentes directions.
- Rédaction d'une plaquette interne "Violences sexistes et sexuelles au travail, de quoi parle-t-on ? quels sont mes droits ?"

***- Soutenir les actions de nos partenaires :***

- Soutien au CHU pour la 3e année consécutive sur leur colloque dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes à destination des professionnel.le.s - 2000 € chaque année
- Dans le cadre du contrat de Ville, soutien à l'ensemble des associations du Réseau Femmes, qui ont TOUTES une mission de repérage et d'accompagnement de 1er niveau des femmes victimes et qui sont désormais toutes financées.

***- Exemple d'outils supports : le Violentométre***




Le Violentométre est un outil réalisé par la Ville de Paris et l'Observatoire Départemental contre les Violences faites aux femmes de Seine St Denis, il a été distribué et diffusé le 25 novembre dernier auprès des maisons de quartiers et sur l'espace public.

## B) <u>Chiffres clés</u>

<u>Nos partenaires :</u>

Le Réseau Femmes existe depuis 2004. le Réseau Egalité des Chances a été installé en octobre 2017. Avec la signature de la Charte d'accessibilité universelle de la Ville un réseau Inclusion va se constituer. L'objectif est de construire avec les associations de l'expertise sur le champ de la lutte contre toutes les discriminations. Il s'agit aussi d'élaborer ensemble des actions innovantes en direction des clermontois.e.s permettant la sensibilisation à la lutte contre toutes formes de préjugés.









C) **Actions menées par la Mission Egalité des Droits (2019)**




49 actions en direction des clermontois.e.s

Ciné-débats, programmation de conférences, expositions, interventions auprès des scolaires … sont les différentes actions préparées et animées par la mission Egalité des Droits et l'ensemble de nos partenaires.

En 2018, la mission est intervenue neuf fois en collège principalement sur des thèmes lies à la lutte contre les violences sexistes.

Soutien aux associations (2019)




15 000 €




28 500€

Soutien aux projets ponctuels

12 500 €

Depuis 2017, un appel à projet en direction des associations est réalisé. Il a pour objectif de soutenir des initiatives qui contribuent à développer plus d'égalité entre tous et toutes. Chaque année une thématique est retenue. En 2019,14 associations ont répondu et 10 actions ont été retenues pour un montant total de 28500 €.

Le Pass'3e (2018/2019)




Le Pass'3e est un dispositif d'accueil des stagiaires de 3e construit en partenariat et selon les attentes de l'Éducation Nationale.
Ce dispositif a été pensé pour des jeunes ne disposant pas de réseau et/ou n'ayant pas de projet professionnel afin qu'ils puissent accéder à un stage de qualité.
Les élèves vont découvrir la multiplicité des métiers existants au sein de la Ville de Clermont-Ferrand, des services mutualisés de Clermont Métropole et du CCAS.
Ils participent à des temps collectifs autour des notions de citoyenneté dans le cadre d'un conseil municipal organisé pour eux et dans la rencontre avec des élu.e.s.
Enfin, il est prévu un temps de restitution et de bilan avec un accompagnement plus individualisé sur la rédaction de leur rapport.

Un bilan a pu être dressée associant les établissements, les élèves et les tuteur.rice.s. Les points saillants sont les suivants :

- Un dispositif favorisant la mixité : Les élèves d'établissements différents sont regroupés par groupe de 5,
- La souplesse du dispositif : La coordination est réactive et à l'écoute des besoins des établissements. Les collèges nous ont fait part de leur satisfaction quant à la qualité du partenariat.
- La plus value en terme de réussite scolaire : L'ensemble des établissement a constaté que les élèves qui ont participé à ce dispositif ont rendu des rapports de meilleure qualité et ont pu faire des prestations orales de meilleur niveau.
- La satisfaction des élèves : La diversité des terrains de stages favorise l'intérêt des élèves. Ils apprécient d'être acteurs de leur journée et que des activités leurs sont proposées.
- La transmission d'un métier : Les tuteur.rice.s adaptent leur journée de travail lorsque le groupe de jeunes est accueilli avec pour objectif d'être le plus pédagogue possible avec eux.

La Quinzaine de l'Égalité







L'objectif de cette opération est de prendre en compte la multiplicité des discriminations et de sensibiliser au travers d'un thème, le grand public à la réalité de ces discriminations.
Il s'agit aussi d'être exemplaire dans la programmation qui se doit de refléter les composantes de la diversité de notre société et d'être accessible aux plus grand nombre.

## A) Suivi du plan d'actions : Conduire des dispositifs spécifiques :

| Actions proposées | Égalité Femmes/Hommes | Diversité et lutte contre les discriminations | Inclusion des personnes en situation de handicap | |
|---|---|---|---|---|
| **Animer les réseaux associatifs** | - Réseau Femmes | - Réseau Égalité des Chances | - Commission communale pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap. | Réalisé |
| **Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.** | - Organisation d'une manifestation englobant la Semaine des Droits des Femmes et la Semaine de lutte contre les discriminations, qui s'intitulera « Quinzaine de l'Egalité ». | | | Réalisé |
| | - Participation au projet « Migrations » | | | Réalisé |
| | - Prix « Egalité des Droits » en direction des scolaires élémentaires. | | | Non réalisé |
| | - Soutien aux associations portant des projets innovants sur ces questions. | | | Réalisé |
| | - Prix Vocation Mixité | | | Non réalisé |
| | - Réalisation d'une cartographie sur le phénomène prostitutionnel et création d'un réseau opérationnel sur l'accompagnement des personnes en situation de prostitution. | | | En cours, en lien avec la commission départementale de sortie des personnes en situation de prostitution. |

# ANNEXES

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE

# SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

# ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2019

## portant sur les données 2018

VILLE DE CLERMONT FERRAND

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Ce principe est conforté dans la constitution de 1958.

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique comporte également un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58). C'est cette loi qui prévoit la présentation en comité technique d'un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du bilan social.

En effet, le statut général des fonctionnaires ne prévient pas de la construction d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, aussi bien au niveau des carrières, des parcours professionnels,des retraites que des rémunérations.

L'objectif de ce document est de diagnostiquer ces inégalités persistantes au sein de la collectivité, mais aussi de les analyser afin de comprendre ce qu'elles induisent dans la situation professionnelle des agentes et des agents.

Table des matières

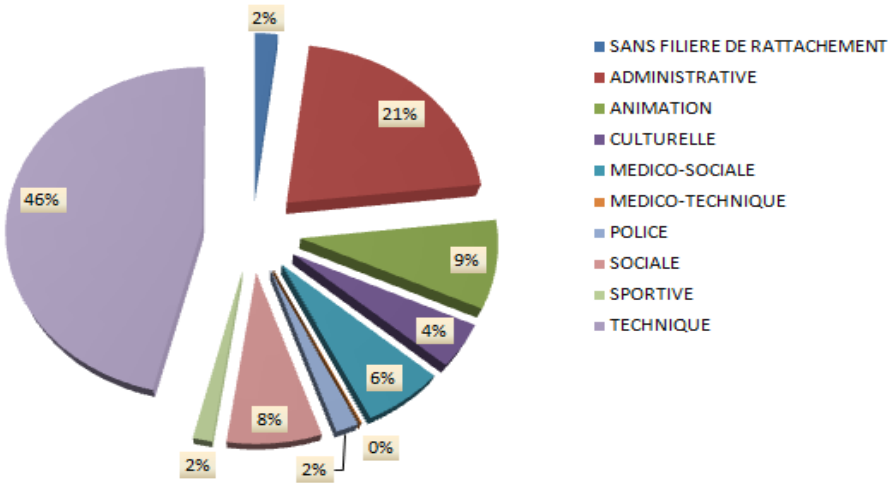

| | |
|---|---|
| Première partie : Les données | p 4 à p 24 |
| I - Conditions générales d'emploi | p 4 à p 16 |
| A – Effectifs | p 4 à p 11 |
| B - Durée et organisation du travail | p 11 à p 13 |
| C - Embauches et départs | p 13 à p 14 |
| D – Positionnement | p 15 à p 16 |
| E – Promotions | p 16 à p 17 |
| II – Rémunérations | p 18 à p 20 |
| III – Formations | p 21 à p 22 |
| IV - Conditions de travail | p 22 |
| V - Congés | p 22 à 24 |
| VI - Actions sociales | p 25 |
| Deuxième partie : Suivi du plan d'actions | p 26 à 33 |
| INDEX TERMINOLOGIQUE | p 34 à p 37 |

# I. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

## A) Effectifs :

### A-1 Quelques caractéristiques générales

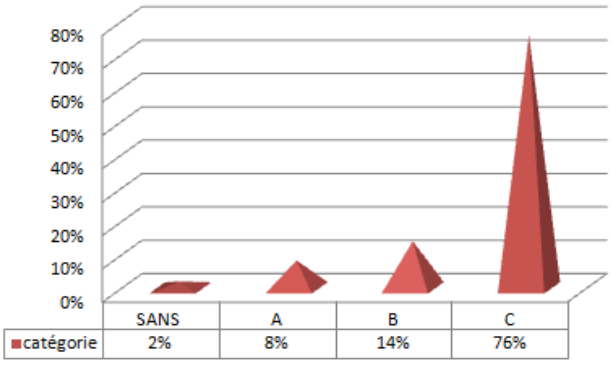
Répartition des effectifs titulaires et contractuels par filière



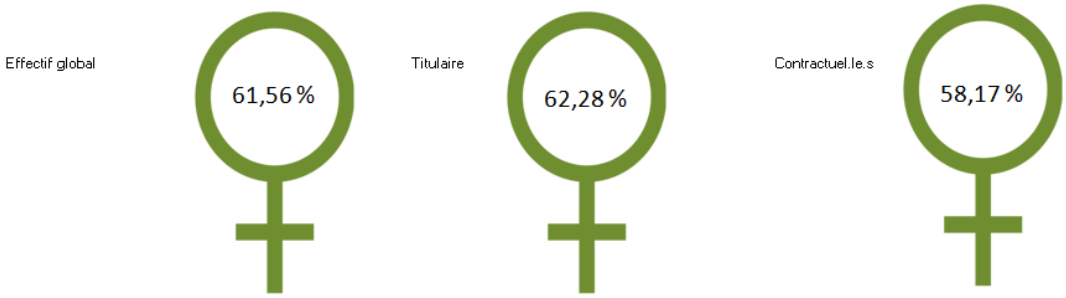

Sont concerné.e.s « sans filière de rattachement » les assistant.e.s maternel.le.s et les personnels en contrat d'apprentissage. Les filières qui concentrent le plus d'agent.e.s restent les filières administratives et techniques. Entre 2017 et 2018, la répartition fait apparaître une augmentation de l'effectif dans la filière animation qui concentre désormais 9 % contre 6 % des agent.e.s.

Répartition des effectifs titulaires et contractuels par catégorie d'emploi

Par rapport à 2017, la répartition par catégorie a évolué. En effet le taux d'agent.e.s en catégorie C a légèrement diminué, de 79,71 % à 76 % au profit de la catégorie B qui est passé de 12,55 % à 14 %.

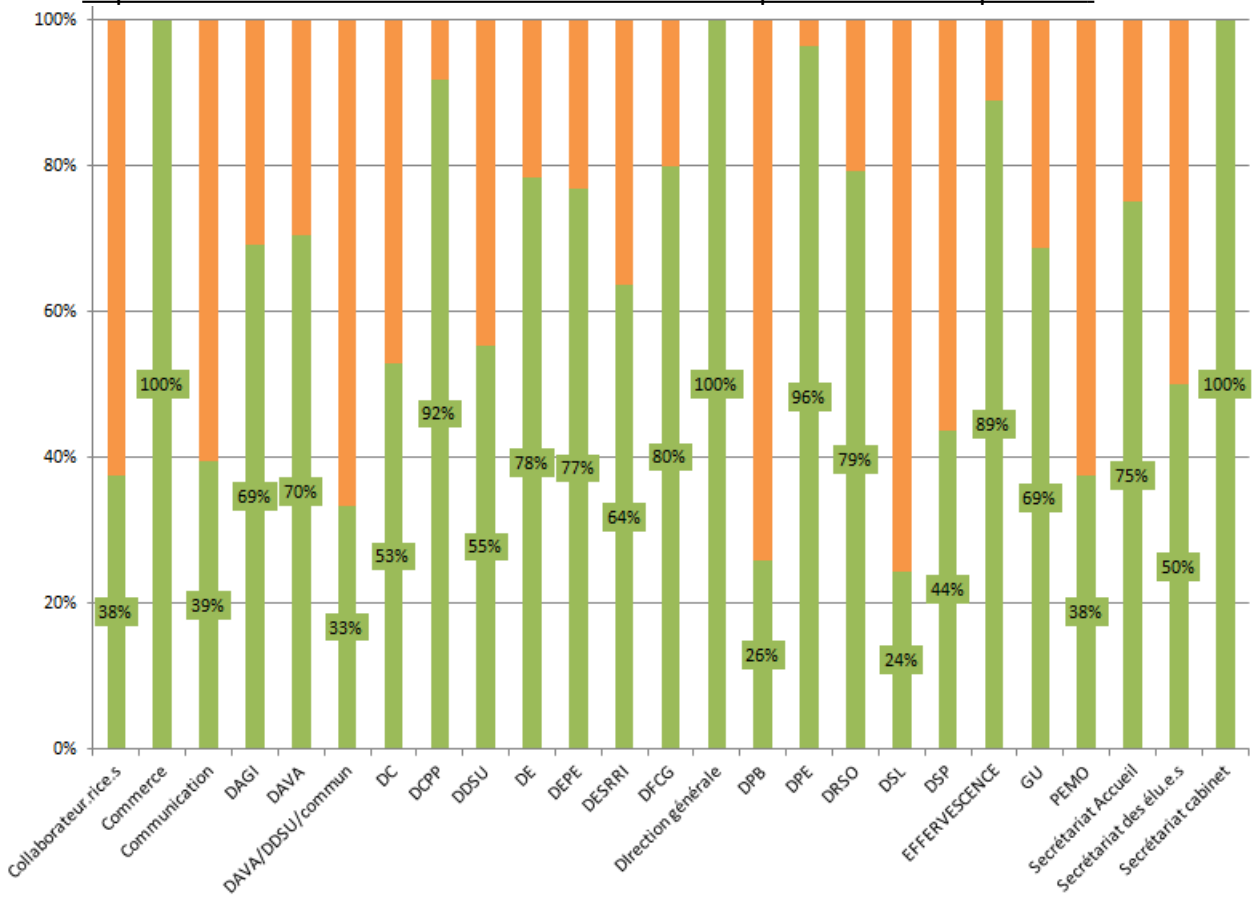



Taux de féminisation



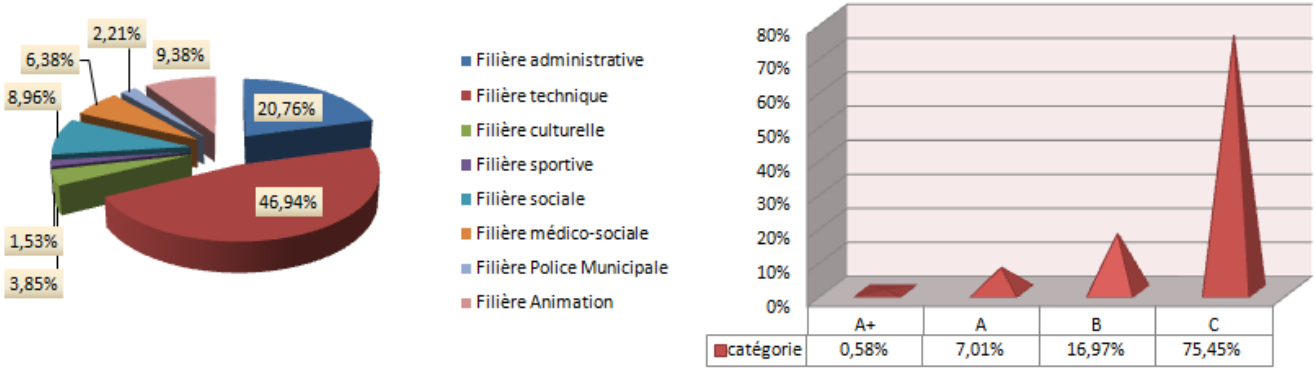
Au total, la collectivité emploi 2302 agent.e.s dont 1417 sont des femmes. Le taux de féminisation de la collectivité reste stable au global. Cependant on peut noter une légère augmentation en ce qui concerne l'effectif titulaire (61,69 % en 2017) et une forte diminution concernant les contractuel.le.s (69 % en 2017).

Répartition des effectifs titulaires et contractuel.le.s par directions et par sexe



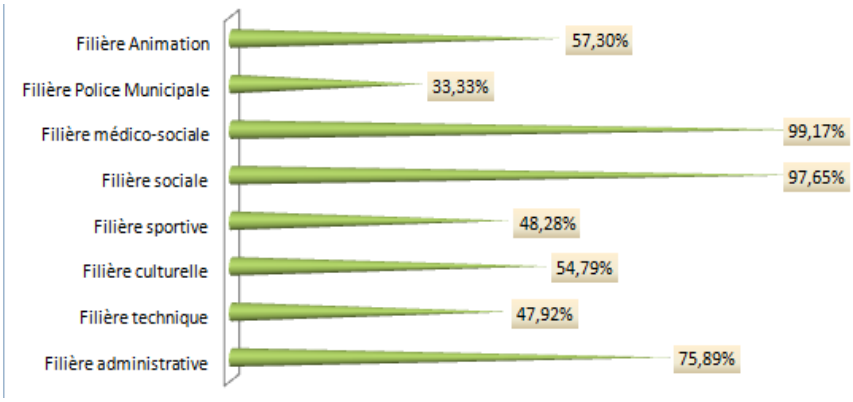

**A-2 Données sur les effectifs titulaires**

Données générales

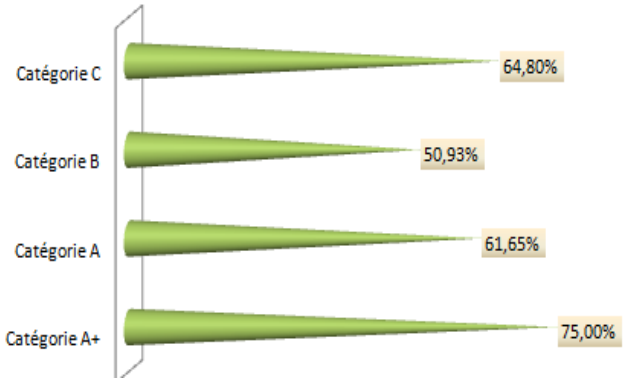



Les effectifs titulaires représentent 1898 agent.e.s dont 1182 sont des femmes. 1432 agent.e.s sont en catégorie C dont 928 femmes.

Taux de féminisation des effectifs titulaires par filière




Taux de féminisation des effectifs titulaires par catégorie d'emploi



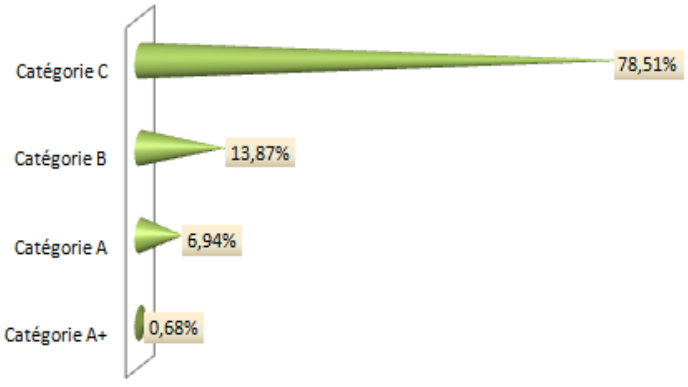

Les taux de féminisation par filière et par catégorie d'emploi nous permettent de faire des comparatifs avec le taux de féminisation moyen de la collectivité des effectifs titulaires. (62,28%)

Les filières qui restent marquées par un taux de féminisation bien au dessus du taux moyen sont les filières médico-sociale, sociale et administrative. Les autres filières restent en deçà du taux moyen. Le taux de féminisation de la filière animation a augmenté de 5 points ainsi que celui des filières technique et administrative qui connaissent une légère hausse d'un point.

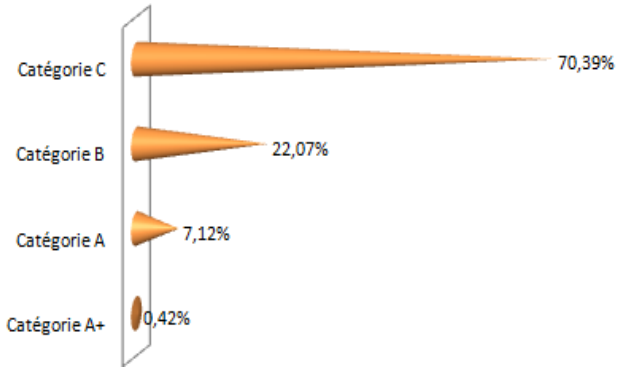
Concernant les catégories d'emploi, il apparaît que les catégories B (54,31 % en 2017) et A (63,36% en 2017) ont un taux de féminisation en baisse par rapport à 2017. Désormais la catégorie A est faiblement en-deça du taux de féminisation moyen des effectifs titulaires, de même pour la catégorie B qui perd 4 points.

Cependant il est intéressant d'affiner par les deux graphiques suivants :

Répartition de la totalité des agentes titulaires par catégorie d'emploi

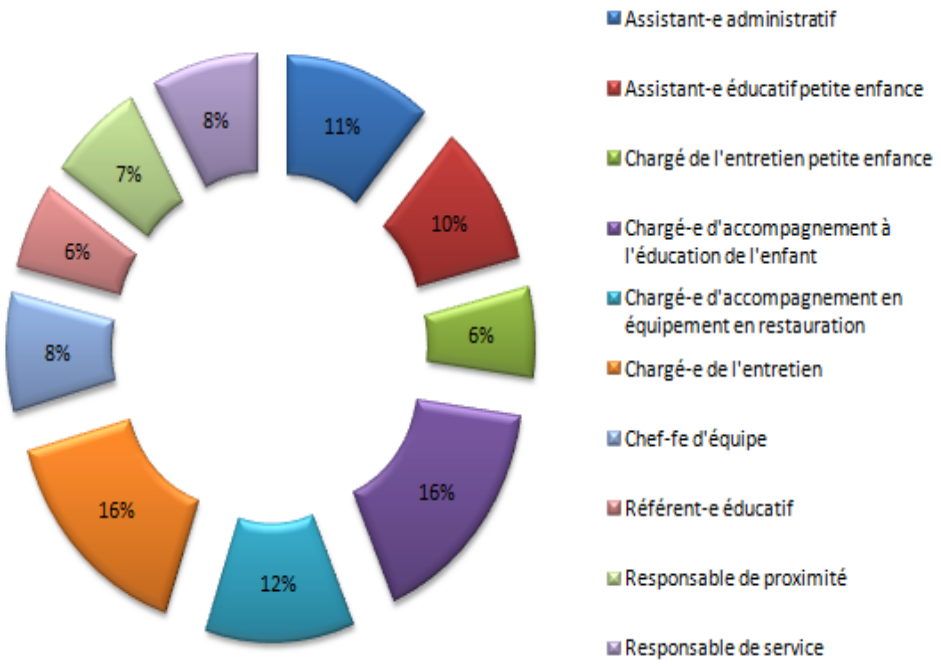



Répartition de la totalité des agents titulaires par catégorie d'emploi



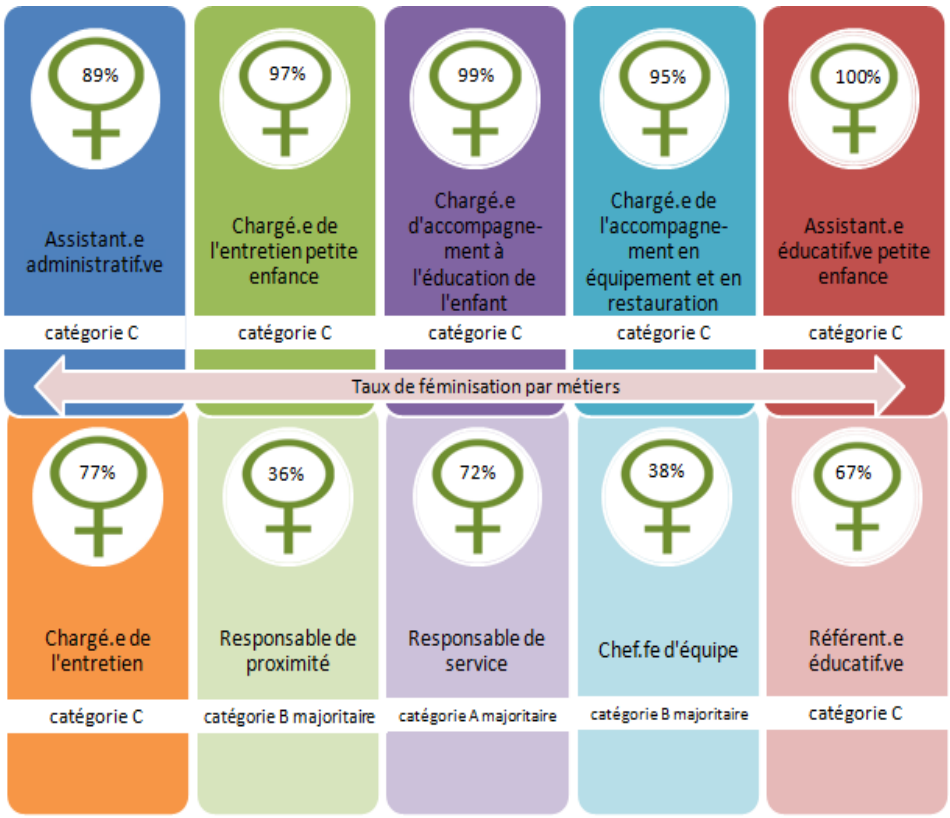

Au regard de la répartition des effectifs par filières, il est à noter que sur l'ensemble des femmes qui travaillent dans la collectivité 78,5 % d'entre elles sont en catégorie C et 13 % en catégorie B (figure a). Pour les hommes, 70 % de l'ensemble des agents sont en catégorie C et 22 % en catégorie B (figure b). Les catégories A et A+ sont quant à elles à quasi équilibre.

Focus sur les métiers dont les effectifs titulaires sont les plus importants




10 métiers concentrent la moitié des effectifs titulaires, à savoir 51 % des agent.e.s réparties comme représenté dans le graphique ci-dessus.

Taux de féminisation par métiers :

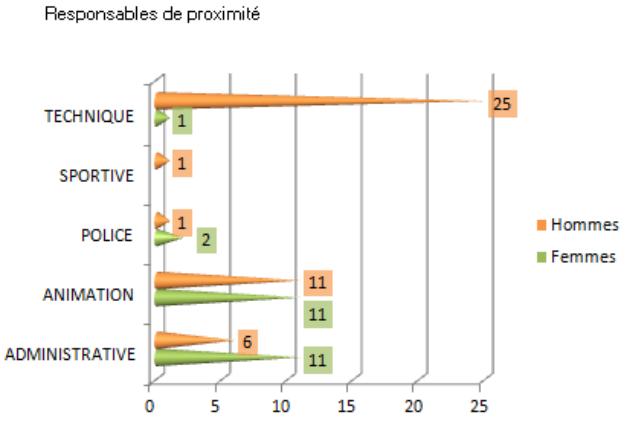


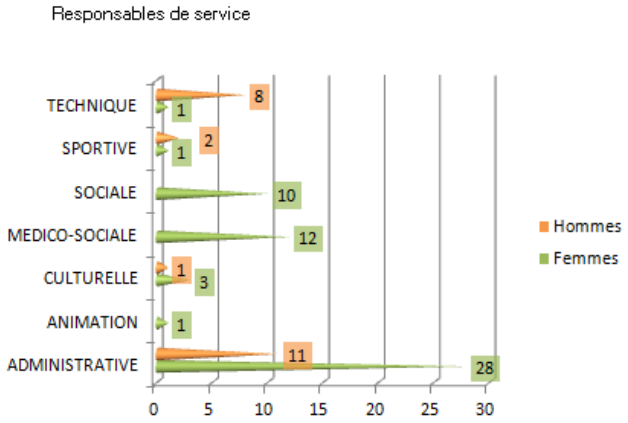

Les agent.e.s qui occupent le même métier peuvent être dans certaines catégories d'emploi différentes et/ou dans des filières différentes. Ces différences peuvent évidemment créer des inégalités de salaires entre les agent.e.s. pour un travail de valeur égale.

Nous pouvons observer que la non-mixité des filières se reproduit plus précisément dans les métiers. Les métiers les plus importants en terme d'effectifs sont des métiers dit « genrés », attribués en fonction du domaine ; administratif, enfance, petite enfance ou en fonction de l'activité comme l'entretien, à des femmes.

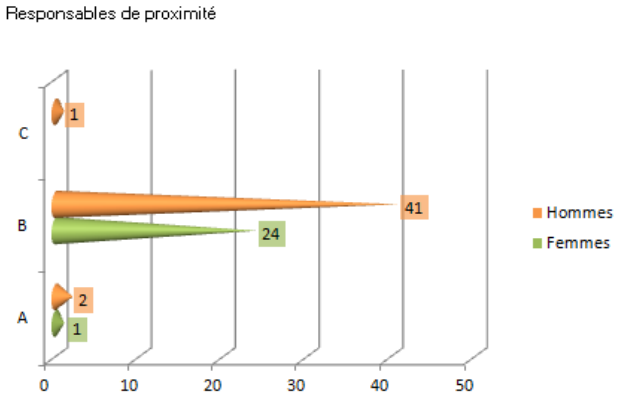
*Focus sur les métiers de responsables de proximité et de responsable de service.*

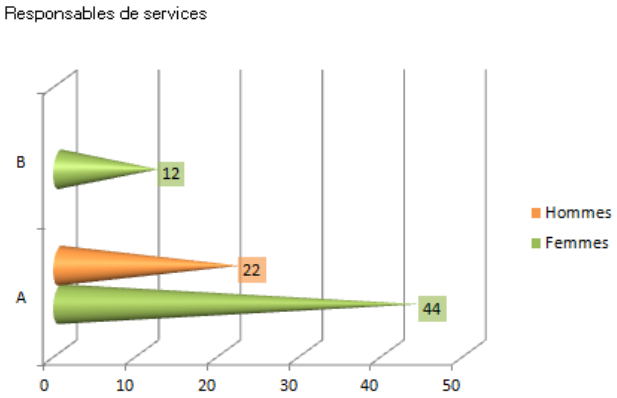
Répartition du rattachement par filière et par sexe des agent.e.s occupant ces postes



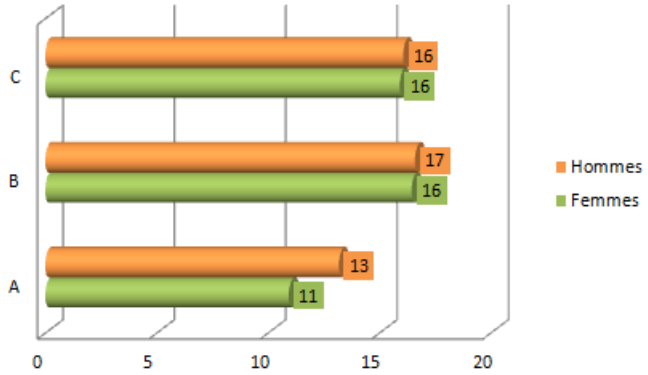

Répartition du rattachement par cadre d'emploi et par sexe des agent.e.s occupant ces postes




Il apparaît très nettement dans ce focus sur deux métiers différents qu'il existe pour des postes à missions de valeur égale, des appartenances de filières et de cadres d'emploi différents qui, de fait, induisent des inégalités de salaires.

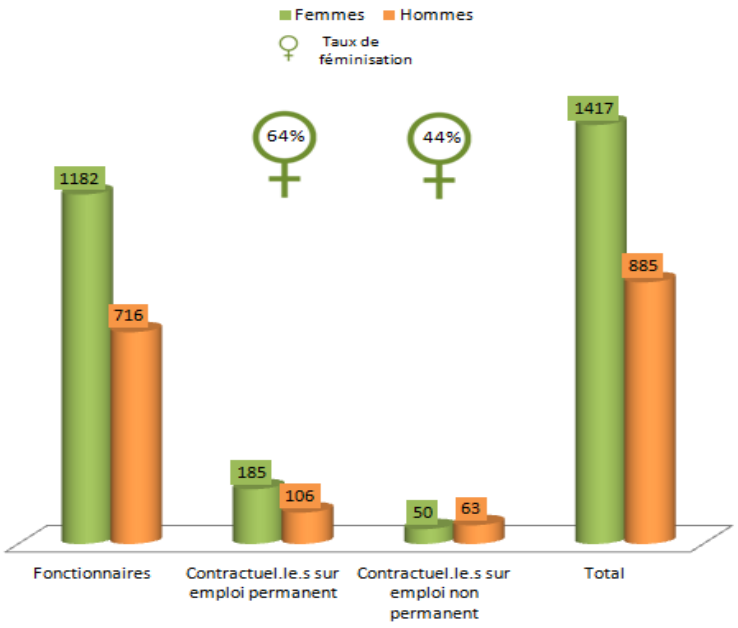
Durée moyenne, en années, d'ancienneté en années des effectifs titulaires par catégorie et par sexe




Les durées moyennes d'ancienneté ne font pas apparaître la durée moyenne dans la catégorie d'emploi. Il s'agit précisément de la durée moyenne d'ancienneté dans la fonction publique territoriale.
La durée moyenne d'ancienneté toutes catégorie confondues est similaire pour les hommes et les femmes, elle est de 16 années.

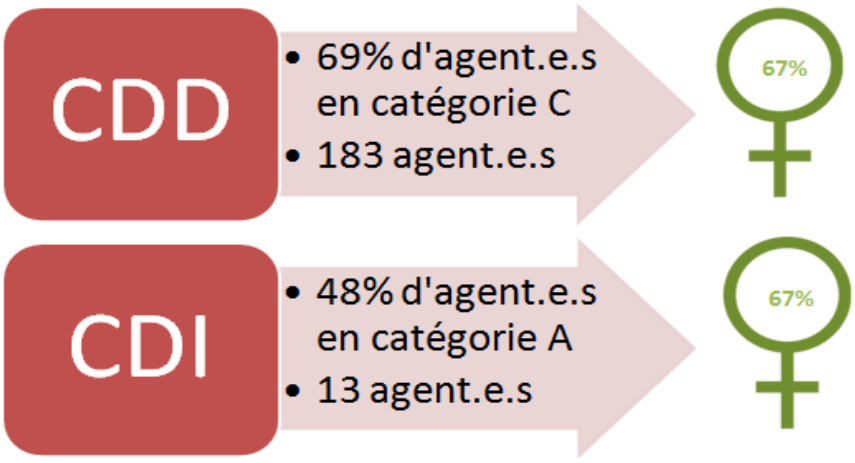
**A-3 Données générales sur les effectifs contractuels**

Répartition des effectifs selon le statut et par sexe




Le taux de féminisation sur l'ensemble des personnels contractuels est de 58,17 %. Il est en baisse de 10 point au regard de l'année précédente (2017 – 69%). Ceci s'explique par une baisse importante du nombre de femmes recrutées sur les emplois non permanents, nous passons de 72 % en 2017 à 44 % en 2018. Le volume des accroissements temporaires ou saisonnier a largement diminué. (Cf données page 10)

Profil général des personnels contractuels occupant un emploi permanent*, par durée de contrat et par sexe




Concernant les agent.e.s en contrat à durée déterminée la part des personnels employés comme remplaçant.e.s est de 75 %. Par rapport à 2017, le nombre de personnes contractuelles à durée déterminée est en baisse de 17,5 %.

Répartition générale des personnels contractuels occupant un emploi non-permanent*,par type de contrat et par sexe:

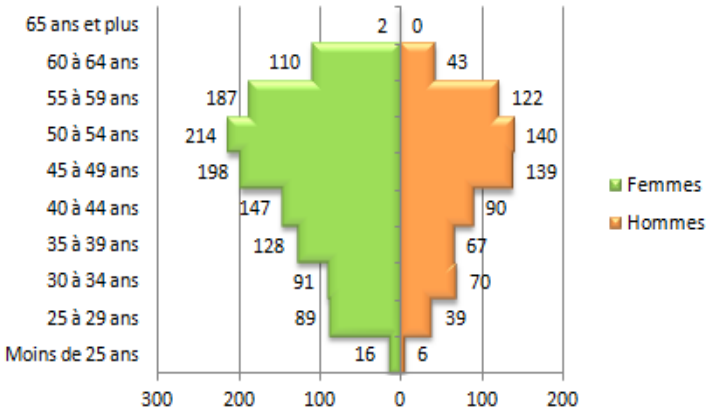
| | Effectifs | | |
|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total |
| Collaborateur.rice.s de cabinet | 4 | 1 | 5 |
| Collaborateur.rice.s de groupe | 3 | 4 | 7 |
| Assistant.e.s maternel.le.s | 0 | 31 | 31 |
| Agent.e.s non titulaires recruté.e.s pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) | 46 | 10 | 56 |
| Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé : | | | 0 |
| dont : contrat unique d'insertion (CUI-CAE) | | | 0 |
| dont : emploi d'avenir | | | 0 |
| Apprenti.e.s | 10 | 4 | 14 |
| Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois | | | 0 |
| TOTAL | 63 | 50 | 113 |

Il y a une baisse du volume de recrutement des emplois temporaire, en 2017 cela représentait 110 agent.e.s contre 56 cette année. En effet la part importante de ce type de recours en 2017 était à 56 % du recrutement dans la filière animation avec un taux de féminisation de 66 %.

Il est important de souligner que le recrutement des apprenti.e.s est un levier pour favoriser la mixité professionnelle. C'est un point d'alerte pour 2018, le nombre d'apprenti.e.s a diminué (2017 – 21 dont 13 femmes) et la répartition femmes hommes s'est inversée.

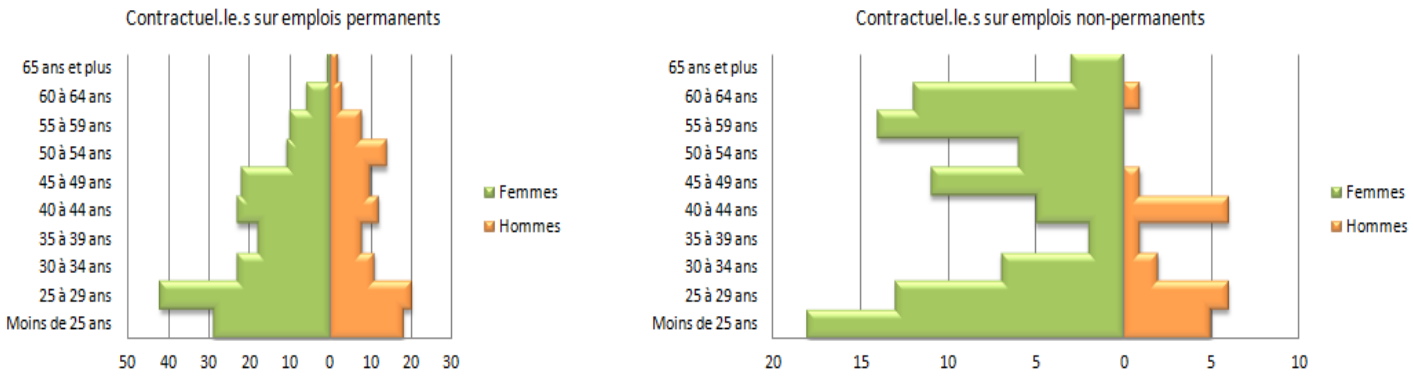
**A-4 Age moyen et médian :**

Pyramide des âges des effectifs titulaires




L'âge moyen est de 46 ans pour les hommes et les femmes, au niveau national l'âge moyen des fonctionnaires de l'ensemble communal est de 44,5 ans. La part croissante des agent.e.s de 55 ans et plus augmente l'âge moyen. Le vieillissement des effectifs de la collectivité est donc au dessus de la moyenne globale des effectifs de l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, la part des plus de 50 ans représente au sein de la Ville 43 % des effectifs contre 40,3 % pour l'ensemble de la FPT. La part des plus de 60 ans représente 8 % de l'effectif total avec un taux de féminisation de 72,25 %. Les femmes travaillent plus longtemps que les hommes et partent en retraite plus tardivement.

Pyramides des âges des effectifs contractuels

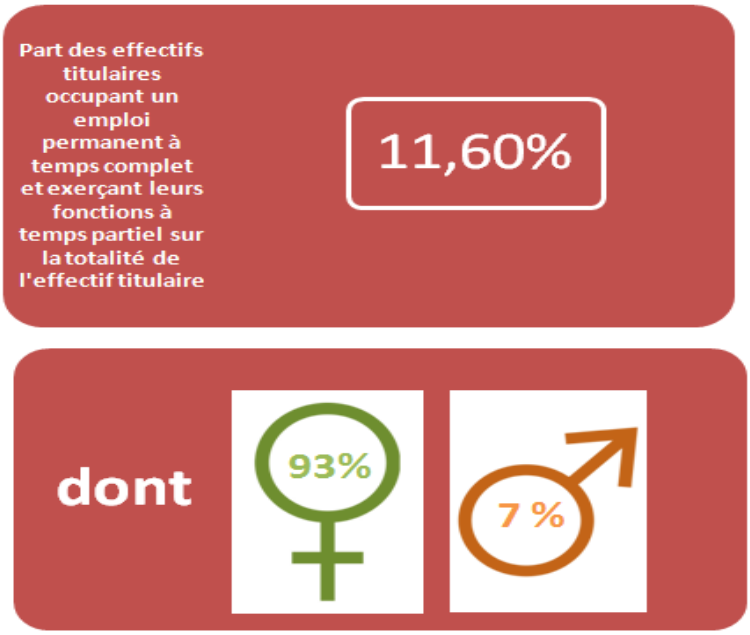



Concernant les personnels contractuels sur emplois permanents, l'âge moyen est de 36 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes.
Pour les personnels sur emplois non-permanents, l'âge moyen est de 42 ans pour les femmes et de 33 ans pour les hommes.

## B) Durée et organisation du travail :

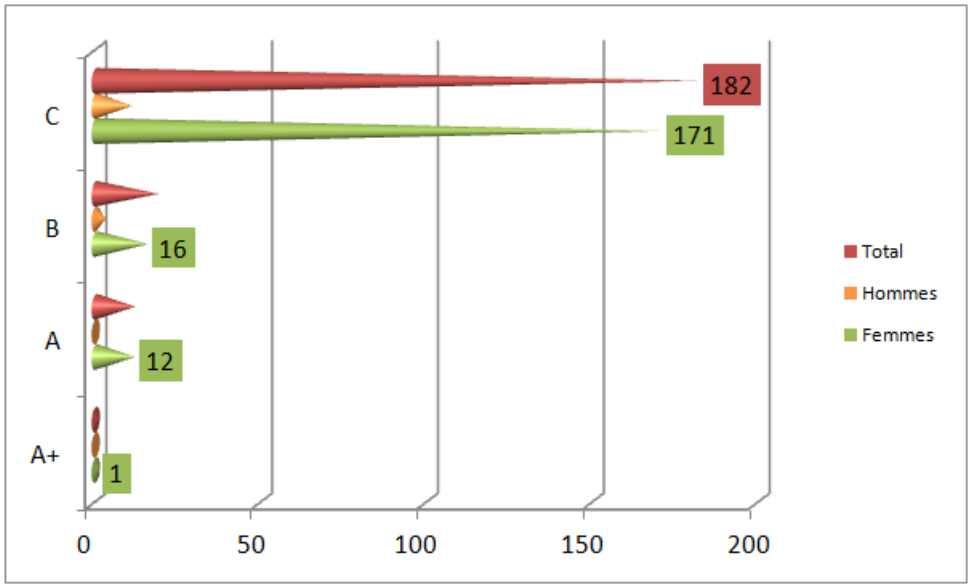
20 agent.e.s sont sur des postes à temps non-complet. La moitié d'entre eux travaillent dans des métiers liés à l'enseignement artistique.

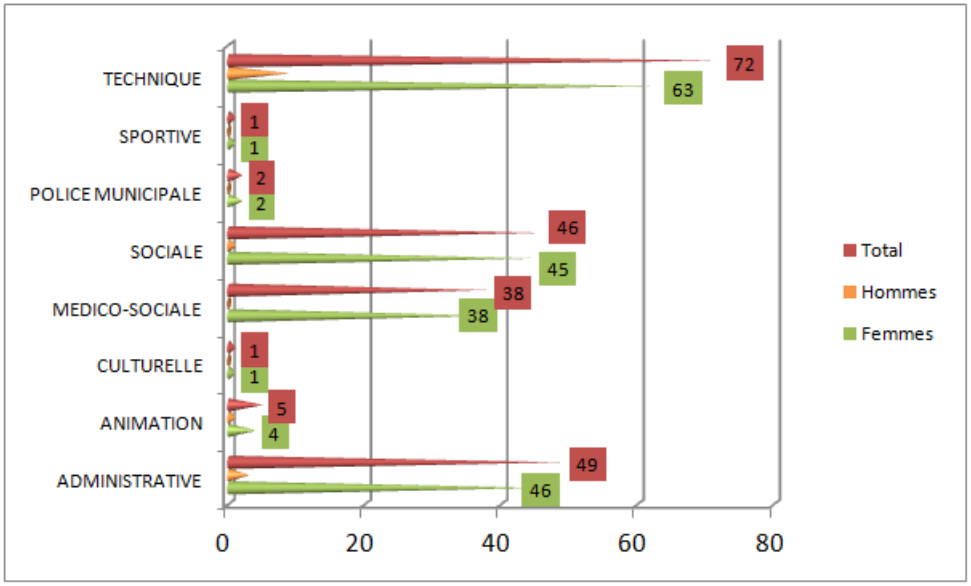
### B-1 Données générales sur les effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet selon la quotité du temps de travail*




Sur la totalité de l'effectif titulaire, 214 agent.e.s (9 agent.e.s de plus que l'an dernier) travaillent à temps partiel dont 93 % sont des femmes. La part des agent.e.s titulaires à temps partiels sur l'ensemble des agent.e.s titulaires de la Fonction Publique Territoriale s'élève à 14 % dont 96 % sont des femmes.

**B-2 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet, par sexe, exerçant à temps partiel, par catégorie d'emploi (fig. a) et par filière (fig.b):**



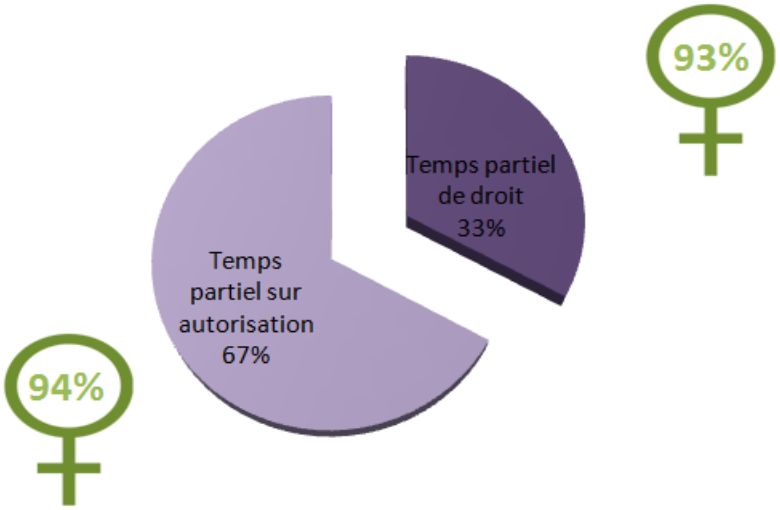




Ces agentes se concentrent majoritairement dans les filières technique, administrative et sociale. En ce qui concerne cette dernière, les agentes travaillent majoritairement dans les métiers de chargées d'accompagnement à l'éducation des enfants (Agente spécialisées des écoles maternelles).

Sur l'ensemble des femmes exerçant à temps partiel, 86 % sont en catégorie C.

71 % des agent.e.s exerçant à temps partiel travaillent sur une quotité de temps allant de 80 à 90 % du temps de travail.

**B-3 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet en temps partiel de droit et sur autorisation*.**



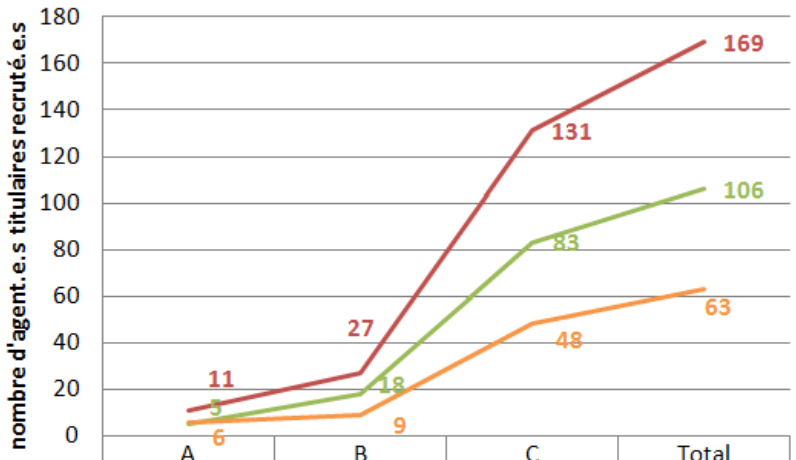

La part des temps partiels accordés sur autorisation reste majoritaire, puisqu'elle représente 67 % des demandes.

Informations relatives aux demandes de temps partiels :
Le temps partiel accordé sur autorisation impacte la durée d'activité cotisée. Cet effet peut être amoindri par un système de surcote auquel les agentes de la collectivité ont très peu recourt. La majorité des agentes à temps partiel étant en catégorie C, avec des salaires peu attractifs, il est difficile financièrement de surcoter. (Cf informations relatives aux pensions de retraites p14)

## C) Embauches et départs :(Effectif titulaire)

### C1- Recrutements des personnels titulaires par catégorie d'emploi :

Au total 169 agent.e.s titulaires ont été recruté.e.s. En 2017, le recrutement était de 84 agent.e.s.
Les emplois pourvus se trouvent dans la filière animation pour 48 % d'entre eux (79 agent.e.s recruté.e.s), dans la filière technique pour 24 % et dans la filière administrative pour 13 %. Les autres filières ; culturelle, sociale, médico-sociale, police municipale, cumule à hauteur de 15 %.



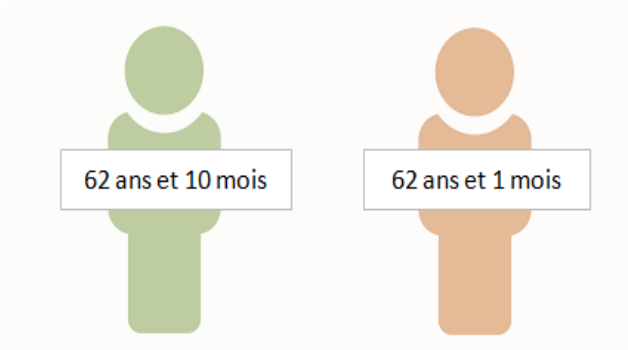

| | A | B | C | Total |
|---|---|---|---|---|
| Femmes | 5 | 18 | 83 | 106 |
| Hommes | 6 | 9 | 48 | 63 |
| total | 11 | 27 | 131 | 169 |

Au sein des agent.e.s recruté.e.s la part des femmes est de 64 %. Elles ont été recrutées majoritairement dans la filière animation et dans la filière administrative. Quant aux hommes, ils ont eux été recrutés majoritairement pour un tiers d'entre eux dans la filière technique.

### C-2 Départs personnels titulaires

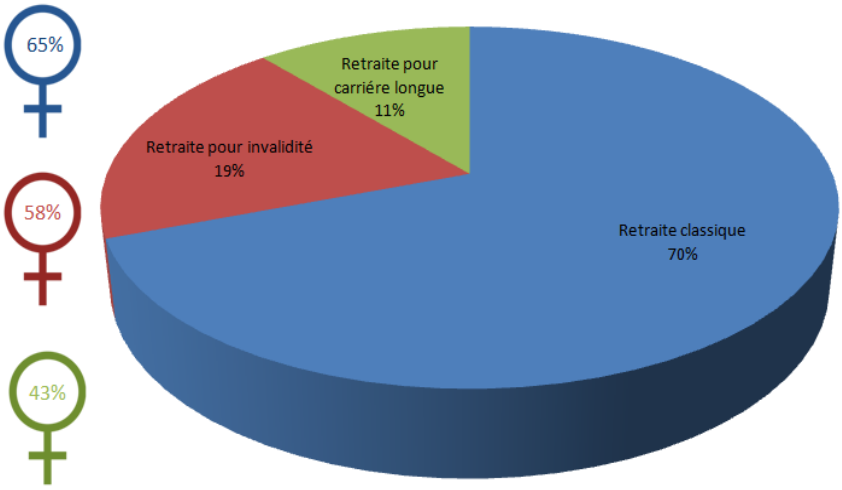
Au total, ce sont 115 agent.e.s qui ont quitté la collectivité dont 57 % d'agentes. Le premier motif, pour un taux de 47 %, est le départ à la retraite qui a concerné 54 agent.e.s. 59 % des agent.e.s retraité.e.s sont des femmes. Elles étaient majoritairement en catégorie C.
Le deuxième motif de départ est la mise en disponibilité pour 16 agent.e.s dont 50 % sont des femmes. Vient ensuite pour 12 % des départs, les mutations pour 14 agent.e.s dont 64 % d'agentes.

### C-3 Âge moyen de départ à la retraite :




Les femmes partent un tout petit peu plus tard qu'en 2017, 62 ans et 10 mois actuellement contre 62 ans et 1 mois. Pour les hommes, l'âge ne varie pas entre 2017 et 2018.
L'âge moyen pour l'ensemble des agent.e.s est de 62 ans et 7 mois en 2018 contre 62 ans et 2 mois en 2017. L'âge moyen national est de 61 ans et 1 mois.

<u>Motifs de départ à la retraite</u>




La plupart des agent.e.s partent dans le cadre d'une retraite classique. Il y a plus de femmes que d'hommes qui partent, mais c'est bien entendu cohérent avec la composition de la collectivité.
La retraite pour invalidité concerne 12 agent.e.s dont 5 hommes et 7 femmes.

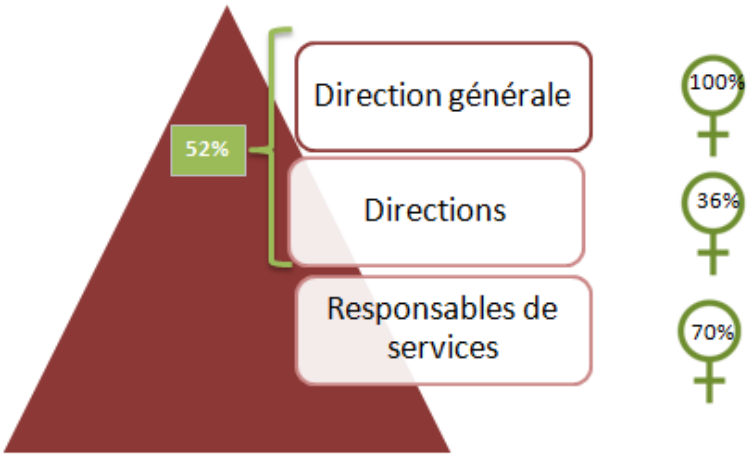
<u>Informations générales relatives aux pensions de retraite</u> (données internes non disponibles)

Concernant les pensions, au niveau national le montant moyen de pension mensuelle brute est de 1363 € pour les hommes contre 1175 € pour les femmes. La perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote est de 91 € par mois.
Pour rappel, le temps partiel sur autorisation crée cette décote sur le montant de pension de retraite. Dans la collectivité, la majorité des agentes dans cette situation est en catégorie C, et une seule femme surcote de tous les agent.e.s à temps partiel. En conséquence, les agentes partent plus tard au vu de leur carrière hachée, et avec des pensions bien moindre, impactées aussi par la prise de temps partiel sur autorisation dans la durée.

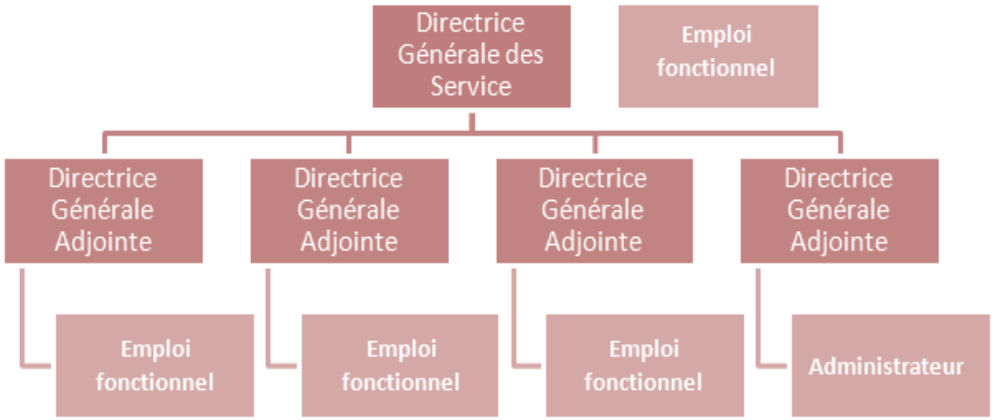
## D) Positionnement

### D-1 Répartition des effectifs dans les fonctions de directions et responsabilités:

Le taux de féminisation des direct.eur.rice.s a baissé de 10 % depuis l'année précédente. (14 postes concernés). Si l'on regarde le taux de féminisation globale des postes en direction, nous sommes à 52 %, hors ce taux est à comparer au taux de féminisation moyen de la collectivité, soit 61,56 %.

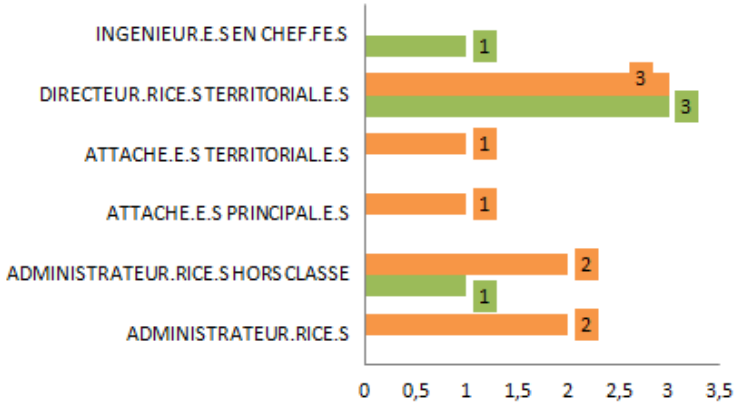



Direction Générale des Services



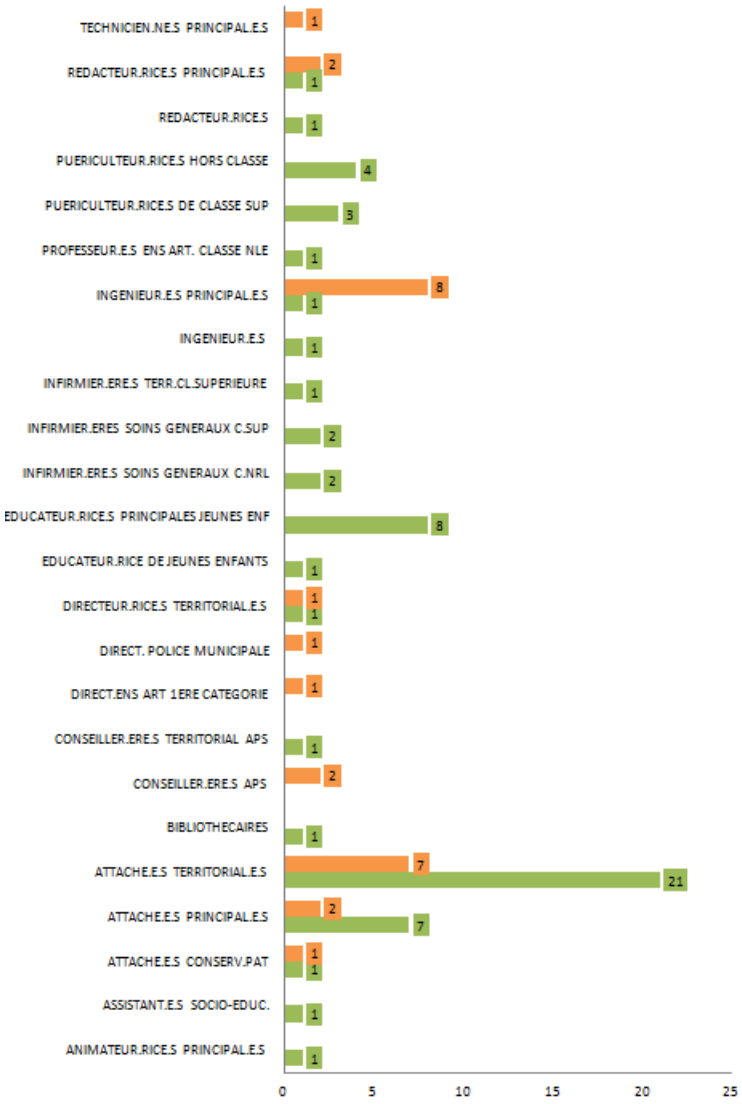

La Direction Générale est à 100 % féminine.

Fonction de direct.eur.rice.s, répartition par sexe et par grade :




5 femmes sur 14 postes de direction soit un taux de féminisation de 36 %.
Le taux de féminisation des fonctions de directeur.rice.s reste en deçà du taux de féminisation moyen.
Il est à noter qu'une femme est directrice de la Direction du Patrimoine Bâti, secteur plutôt masculin, et qu'un homme est directeur de la Direction de l'Enfance, secteur plutôt féminin.
Concernant l'adéquation entre grade et fonctions il existe encore des disparités qui induisent des différences de salaires à travail de valeur égale.

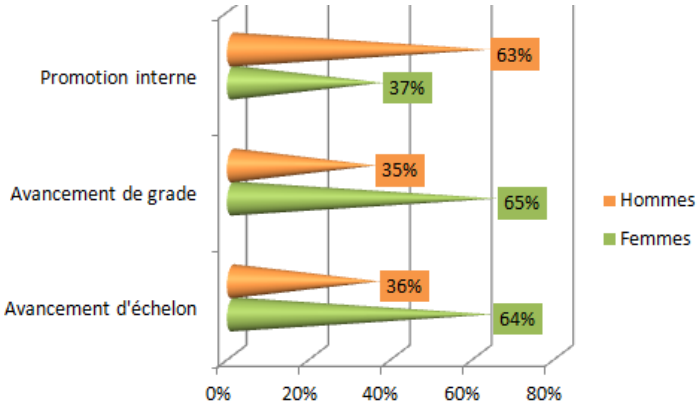
Fonction de responsables de services, répartition par sexe et par grade :




86 agent.e.s exercent la fonction de responsables de services dont 60 sont des femmes.

## E) Promotions

**E-1 Répartition des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion par type de promotion et par sexe :**

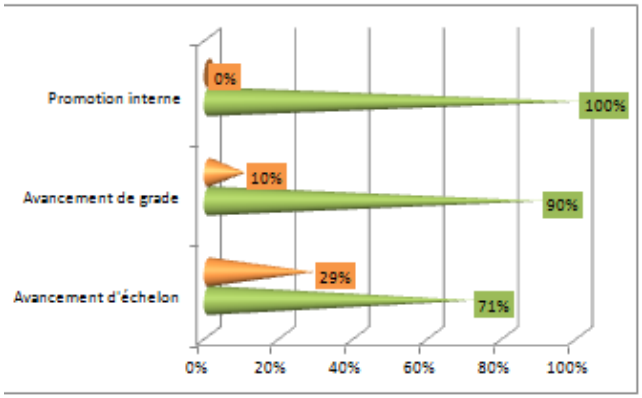



1046 agent.e.s ont bénéficié d'une promotion dont 82 % d'un avancement d'échelon (859 agent.e.s). En 2017, le nombre d'agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion était de 919. L'augmentation du nombre de promotions accordé a bénéficié aux femmes. En effet, en 2017, le taux de féminisation des promotions accordées était de 62 %, il est, pour 2018 de 64 %.

La promotion interne concerne 19 agent.e.s dont 12 sont des femmes.

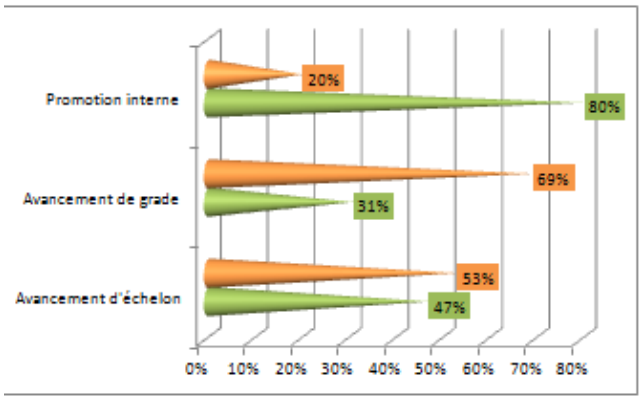
**E-2 Répartition des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion par type de promotion, par catégorie, et par sexe :**

Catégorie A



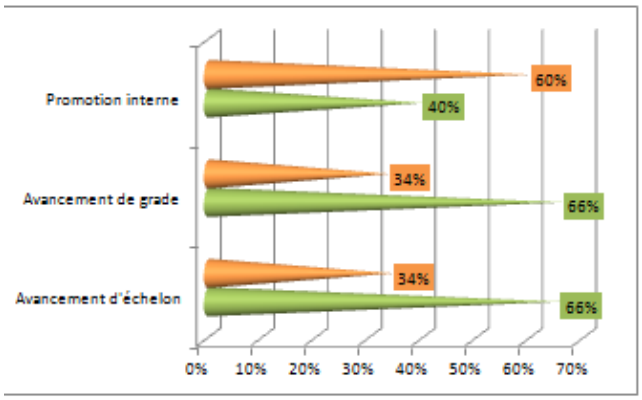

**<u>En catégorie A</u>**, le taux de féminisation des promu.e.s est de 75 %, au-dessus du taux de féminisation moyen de la catégorie qui est de 61,65 %. Ce qui veut dire qu'au pro rata, les femmes en catégorie A ont plus obtenu d'avancement que les hommes. Sur l'ensemble de la catégorie, cela représente 77 agent.e.s dont 58 sont des femmes. Le type de promotion majoritaire est l'avancement d'échelon qui concerne 63 agent.e.s dont 45 femmes. La promotion interne dans cette catégorie a bénéficié a 4 agentes.

Catégorie B




**<u>En catégorie B,</u>** le taux de féminisation des promu.e.s est de 46,55 % , en deçà du taux de féminisation moyen de la catégorie qui est de 50,93 % . Ce qui veut dire qu'au pro rata, les hommes en catégorie B ont plus obtenu d'avancement que les femmes. Sur l'ensemble de la catégorie, cela représente 116 agent.e.s dont 54 sont des femmes. Le type de promotion majoritaire est l'avancement d'échelon qui concerne 98 agent.e.s dont 46 femmes. La promotion interne dans cette catégorie a bénéficié a 4 agentes et à 1 agent.

Catégorie C



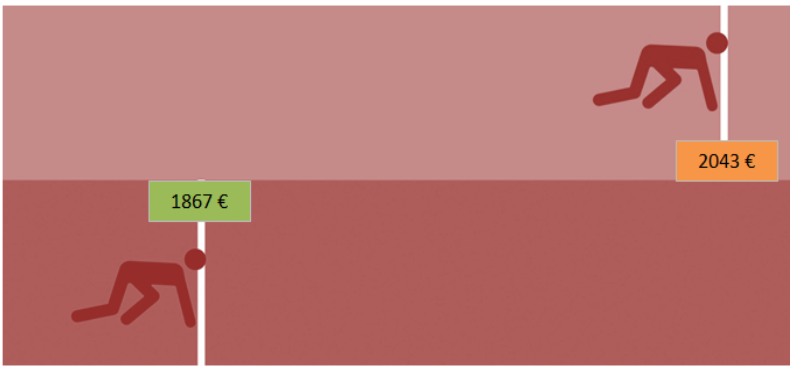

**<u>En catégorie C,</u>** le taux de féminisation des promu.e.s est de 65,42 % , légèrement en dessous du taux de féminisation moyen de la catégorie qui est de 64,80 % . Ce qui veut dire qu'au pro rata, les hommes en catégorie C ont plus obtenu d'avancement que les femmes. Sur l'ensemble de la catégorie, cela représente 853 agent.e.s dont 558 sont des femmes. Le type de promotion majoritaire est l'avancement d'échelon qui concerne 698 agent.e.s dont 458 femmes. La promotion interne dans cette catégorie a bénéficié a 4 agentes et à 6 agents.

La répartition des types de promotion par filière et par sexe est cohérente avec la composition de la collectivité.

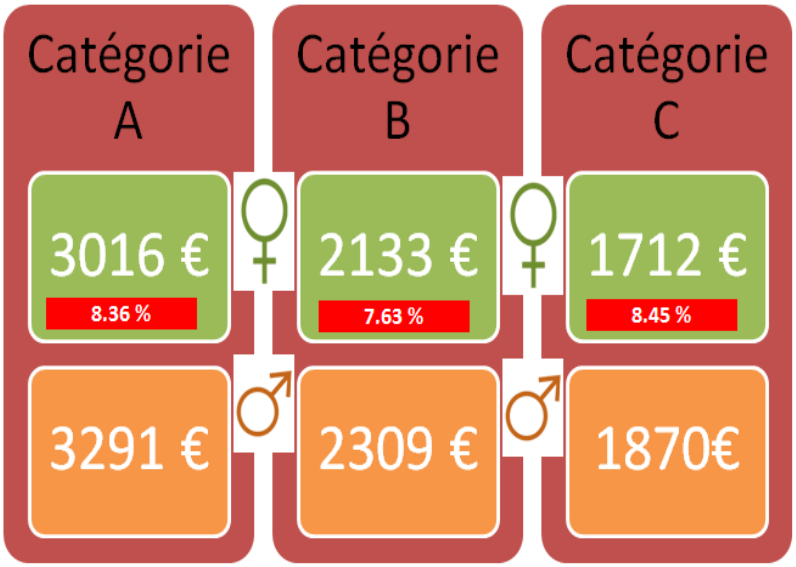
## II. RÉMUNÉRATIONS

### A) Rémunérations nettes mensuelles par sexe, en euros des effectifs titulaires

L'écart de salaire moyen est de 8,61 % en défaveur des femmes. L'an dernier il était de 9,18 % en défaveur des femmes.
Pour rappel la moyenne nationale (RADGFP 2014) de la fonction publique territorial en matière d'écart moyen est de 9,3 %.




**A2- Rémunérations nettes mensuelles des effectifs titulaires en équivalent temps plein par sexe et par catégorie, en euros :**




L'écart de salaire moyen en catégorie A a diminué de manière significative entre 2017 et 2018. En effet, lors du précédent rapport l'écart était de 12,81 %, il est en 2018 de 8,36 %. Le salaire net mensuel moyen pour les femmes a augmenté de 253 €, alors que le salaire net mensuel moyen pour les hommes a baissé de 60 €, mécaniquement l'écart s'est donc réduit.
Plusieurs éléments d'analyse :
- La catégorie A est la catégorie où se concentre le moins d'agent.e.s et les agent.e.s percevant les rémunérations les plus élevés. En fonction des départs et des arrivées d'agents et d'agentes, les rémunérations nettes mensuelles moyennes fluctuent.
- Au regard des indicateurs sur les promotions, nous avons pu mesurer que les femmes avaient bénéficié, plus que le taux de féminisation moyen de la catégorie, d'avancements et de promotion interne, ce qui se traduit par une augmentation salariale suffisamment conséquente dans la catégorie pour expliquer l'augmentation du salaire net mensuel moyen en catégorie A.

Les écarts pour les catégories B et C sont quasi-stables, en B, l'écart est passé de 6,46 % à 7 ,63 % et pour la catégorie C de 9,33 % à 8,45 %

## B) Rémunérations nettes mensuelles par décile*, par catégorie et par sexe :

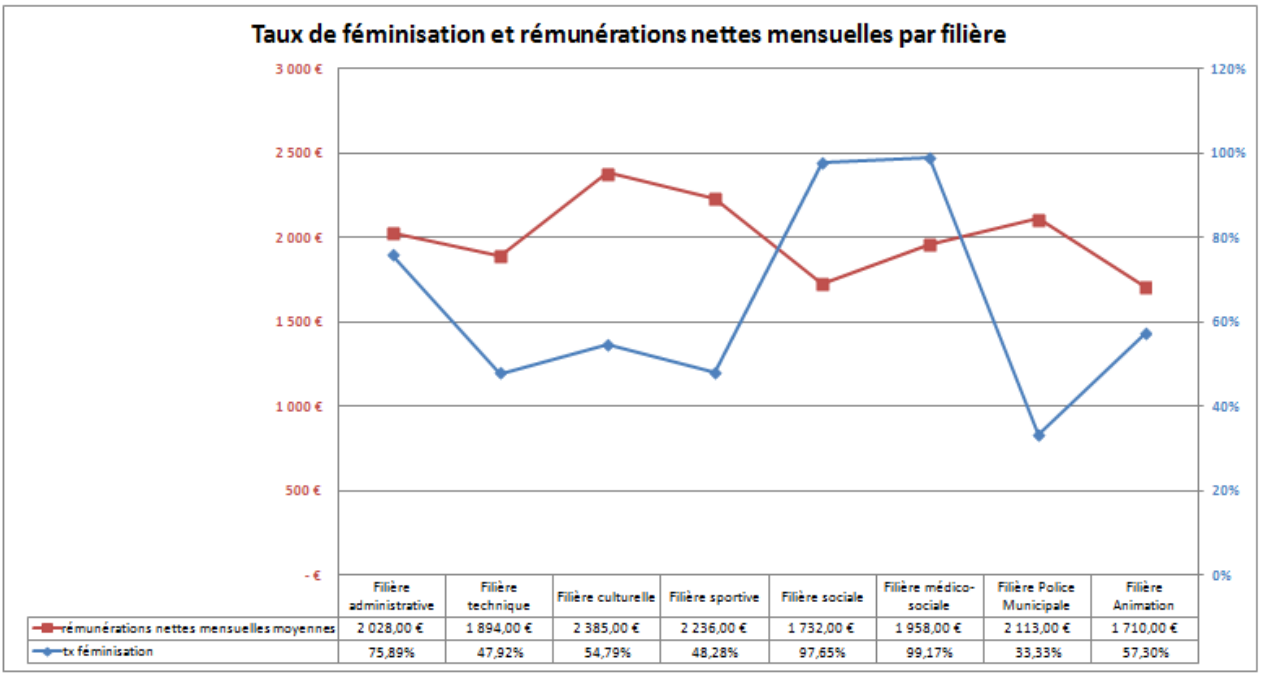
| | | D1 – 10 % | D2 – 20 % | D3 – 30 % | D4 – 40 % | D5 – 50 % Médiane | D6 – 60 % | D7 – 70 % | D8 – 80 % | D9 – 90 % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Toutes catégories et toutes filières confondues | Décile H | 1564 | 1666 | 1752 | 1845 | 1922 | 2012 | 2120 | 2288 | 2583 |
| | Décile F | 1512 | 1561 | 1625 | 1684 | 1739 | 1800 | 1884 | 1997 | 2309 |
| | Salaire H – Salaire F | 52 € | 105 € | 127 € | 161 € | 183 € | 212 € | 236 € | 291 € | 274 € |
| | Ecart salarial | 3,32% | 6,30% | 7,25% | 8,72% | 9,52% | 10,54% | 11,13% | 12,72% | 10,61% |
| Catégorie A | F | 2072 | 2288 | 2450 | 2631 | 2827 | 3037 | 3138 | 3401 | 4057 |
| | H | 2113 | 2439 | 2681 | 3169 | 3265 | 3467 | 3693 | 3965 | 4560 |
| | Salaire H – Salaire F | 41 € | 151 € | 231 € | 538 € | 438 € | 430 € | 555 € | 564 € | 503 € |
| | Ecart salarial | 1,94% | 6,19% | 8,62% | 16,98% | 13,42% | 12,40% | 15,03% | 14,22% | 11,03% |
| Catégorie B | F | 1711 | 1833 | 1951 | 2036 | 2126 | 2216 | 2293 | 2415 | 2540 |
| | H | 1877 | 1958 | 2076 | 2188 | 2249 | 2360 | 2439 | 2616 | 2882 |
| | Salaire H – Salaire F | 166 € | 125 € | 125 € | 152 € | 123 € | 144 € | 146 € | 201 € | 342 € |
| | Ecart salarial | 8,84% | 6,38% | 6,02% | 6,95% | 5,47% | 6,10% | 5,99% | 7,68% | 11,87% |
| Catégorie C | F | 1502 | 1546 | 1590 | 1642 | 1693 | 1738 | 1788 | 1861 | 1950 |
| | H | 1542 | 1620 | 1699 | 1763 | 1842 | 1911 | 1995 | 2087 | 2219 |
| | Salaire H – Salaire F | 40 € | 74 € | 109 € | 121 € | 149 € | 173 € | 207 € | 226 € | 269 € |
| | Ecart salarial | 2,59% | 4,57% | 6,42% | 6,86% | 8,09% | 9,05% | 10,38% | 10,83% | 12,12% |

La répartition par décile permet de pondérer l'écart moyen par catégorie.

Sur la catégorie A, on voit notamment que les écarts se creusent de manière importante au décile 4 avec un écart à 16,98 %. Dans cette catégorie, ainsi que dans la catégorie B, l'évolution des écarts n'est pas linéaire.
Sur la catégorie C, l'écart le plus important se trouve dans les plus hauts salaires.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ces écarts :

- *L'ancienneté effective qui influence le déroulement de carrière*, c'est à dire l'ancienneté qui prend en compte les interruptions de carrières, mais aussi la quotité du temps de travail. Sur ce dernier point, si les femmes et les hommes travaillaient sur une même quotité, l'écart serait réduit de 6,4 points de pourcentage. Cela représente un tiers de l'écart de rémunération.




| | Filière administrative | Filière technique | Filière culturelle | Filière sportive | Filière sociale | Filière médico-sociale | Filière Police Municipale | Filière Animation |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| rémunérations nettes mensuelles moyennes | 2 028,00 € | 1 894,00 € | 2 385,00 € | 2 236,00 € | 1 732,00 € | 1 958,00 € | 2 113,00 € | 1 710,00 € |
| tx féminisation | 75,89% | 47,92% | 54,79% | 48,28% | 97,65% | 99,17% | 33,33% | 57,30% |

- *La non mixité* des filières et des métiers*, à savoir que les femmes et les hommes sont concentré.e.s respectivement dans certaines filières et à l'interne de ces filières dans certains métiers.
Ce graphique nous montre que plus le taux de féminisation est important dans une filière et plus la rémunération nette mensuelle est moindre. Par exemple la filière sociale qui concentre 97,65 % d'agentes a la plus basse rémunération nette mensuelle. En effet, la catégorie C représente 88 % des effectifs de cette filière dont 89 % sont des femmes. C'est dans cette filière que se trouve le métier de chargé.e.s de l'accompagnement de l'enfant, profession à 99 % féminine.

Il n'y a pas eu d'évolution sur ce marqueur entre 2017 et 2018. La mixité des filières et des métiers reste un enjeu majeur.

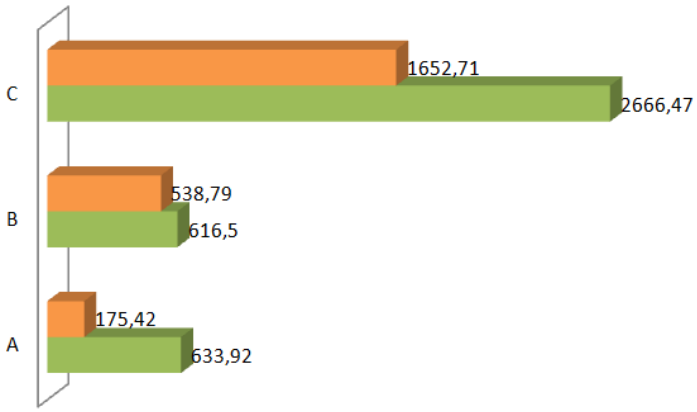
- *Le plafond de verre*,* il s'agit de la difficulté pour les femmes à atteindre les fonctions les plus rémunératrices. Cela se traduit par une inégale répartition entre les catégories, les grades et les échelons qui conduit à un moindre accès des femmes aux cadres d'emploi les plus rémunérateurs. L'inadéquation entre fonction et cadre d'emploi renforce ce plafond de verre.

Cependant il est important de souligner que dans la collectivité, les postes de direction générale sont entièrement féminin.

- *La répartition des heures supplémentaires rémunérées,*
En terme de nombre moyen d'heures payées par agent.e.s :
- pour les femmes cela reste stable par rapport à 2017, avec 39h payées par agentes (cela concerne 110 agentes)
- pour les hommes cela baisse par rapport à 2017, avec 67h payées par agents en 2018 contre 84 en 2017, ce qui peut être aussi un facteur d'explication de la diminution de l'écart de salaires en catégorie C.

## III. FORMATIONS

### A) Nombre de jours de formations par catégorie d'emploi et par sexe au bénéfice des fonctionnaires :

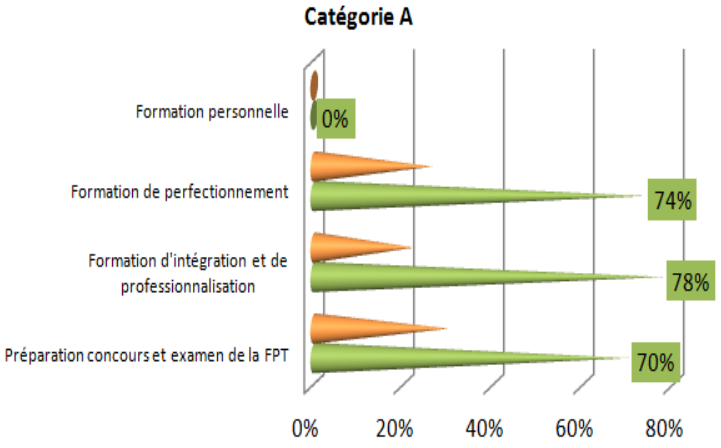


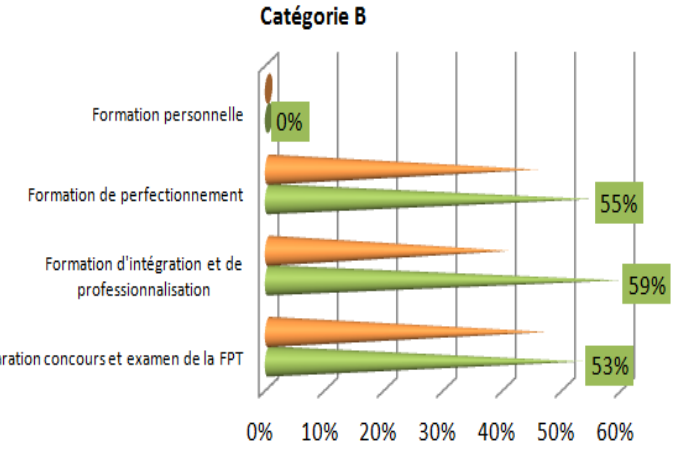

Au total 1316 agent.e.s titulaires et stagiaires ont pu bénéficier de 6284 jours de formation.

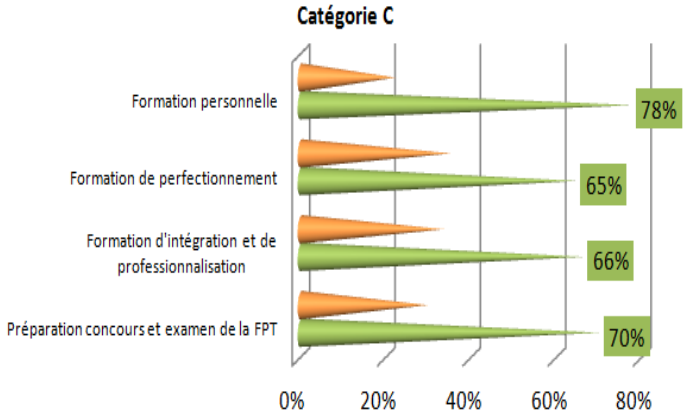
Sur l'ensemble des agent.e.s parti.e.s en formation 62 % sont des agentes. C'est 10 points de moins qu'en 2017, mais conforme à la répartition femmes/hommes de la collectivité.

Selon les catégories d'emploi, la répartition par sexe des personnels partant en formation n'est pas la même. En effet, en catégorie A le taux de féminisation est de 70 %, 53 % pour les catégories B et 61 % pour les catégories C.

### B) Effectifs des agent.e.s formé.e.s par type de formation, par catégorie et par sexe :




La formation personnelle est uniquement demandé en catégorie C. Ce sont les agent.e.s en catégorie C qui sont les plus nombreux.ses à partir en formation, ce qui est cohérent avec la composition de la collectivité.

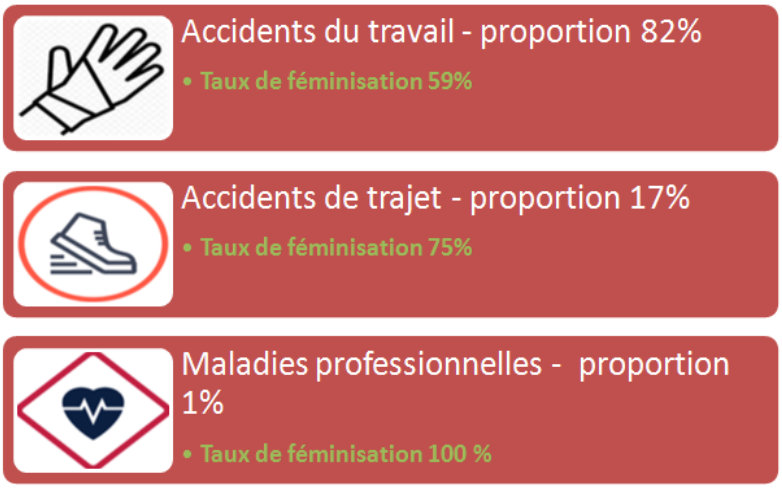
Sur l'ensemble des catégories les agent.e.s partent majoritairement en formation de perfectionnement avec une répartition sexuée cohérente avec la composition de la collectivité.

C) **Coûts moyens** :

Données non disponibles

## IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

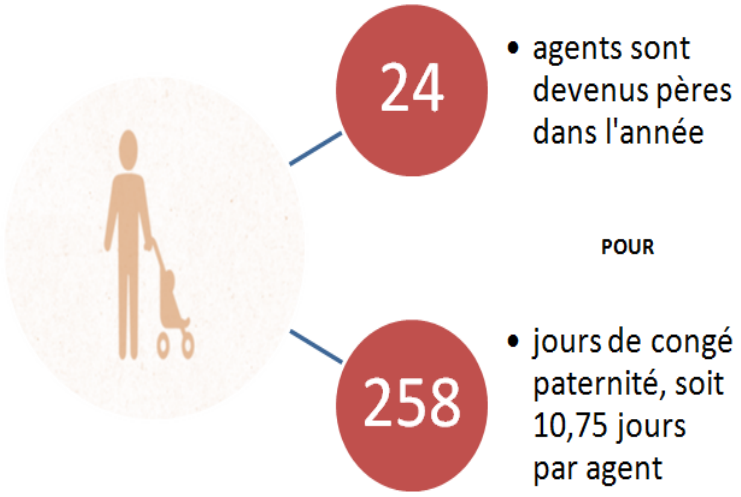
**A) Nombre d'accidents du travail, accidents de trajets et de maladies professionnelles, répartition par filière, par cadre d'emploi et par sexe :**




177 agent.e.s ont été victimes d'accidents du travail imputables au services dont 105 femmes.
36 agent.e.sont été victimes d'accidents du travail imputables au trajet dont 27 femmes.
4 agentes sont en maladie imputable au service ou à caractère professionnel.

## V. CONGÉS

**A) Nombre de congés paternité* pris par catégorie hiérarchique :**



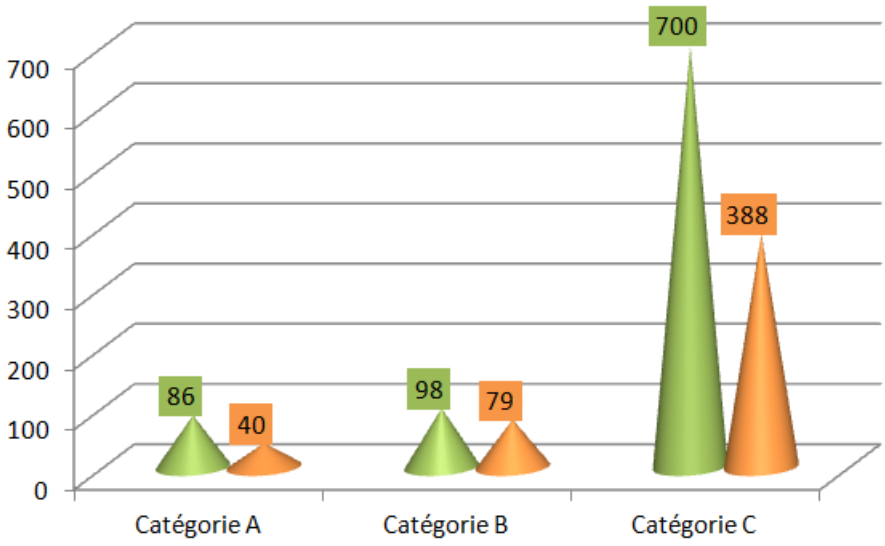

Pour rappel, le congé paternité est de 11 jours fractionnables jusqu'au 4 mois de l'enfant.
Cela peut expliquer pourquoi la totalité des jours n'ont pas été pris, si certains agents sont devenus père à partir d'octobre 2018.

**B) <u>Nombre d'agent.e.s ayant pris des congés parentaux * au 31 décembre 2017 :</u>**




Pour rappel le congé parental n'ouvre droit à aucune rémunération de l'employeur. Dans cette position, l'agent.e en congé parental n'acquiert pas de droit à la retraite.

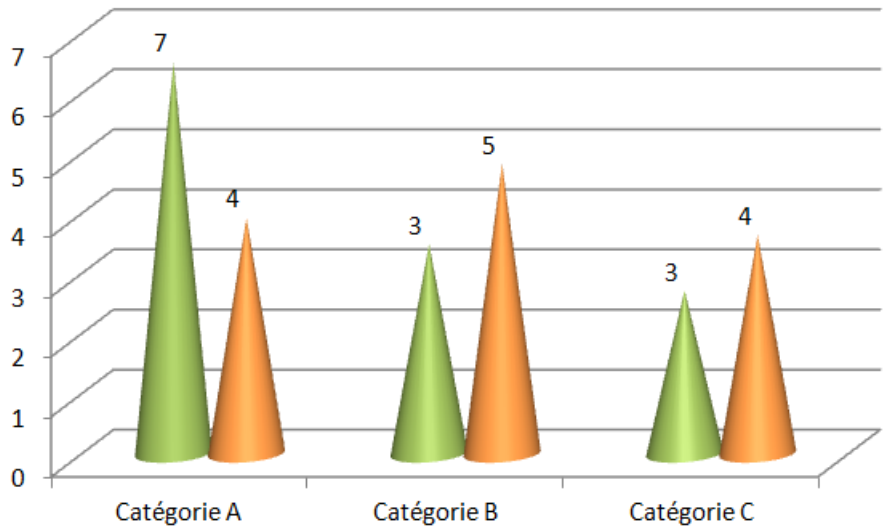
**C) <u>Nombre d'agent.e.s titulaires et contractuel.le.s sur poste permanent ayant un compte-épargne temps*par catégorie et par sexe :</u>**



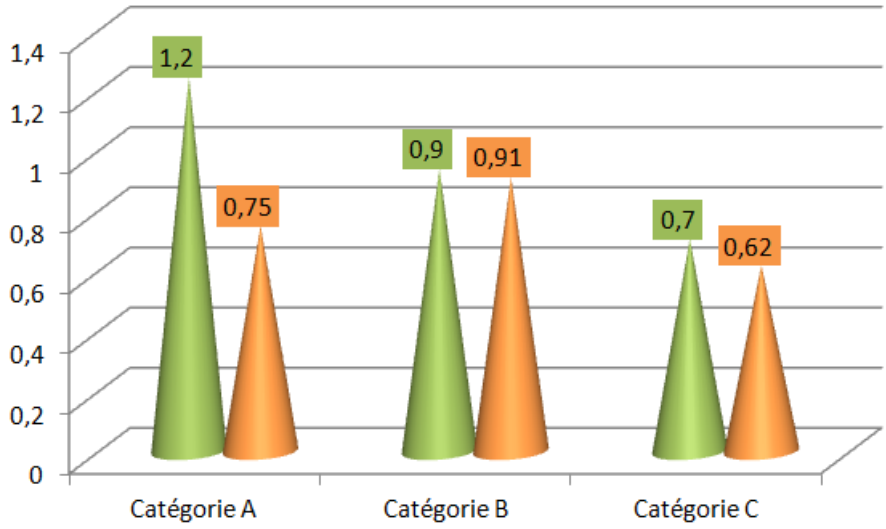

60 % des agent.e.s détiennent un CET, dont 61 % sont des femmes.
En catégorie A, le taux de féminisation du nombre d'agent.e.s ayant un CET est de 72 %, équivalent au taux de féminisation moyen de la catégorie. C'est dans cette catégorie qu'il y le plus d'agent.e.s détenteurs d'un CET : 66 % des agent.e.s de la catégorie A.
En catégorie B, le taux de féminisation du nombre d'agent.e.s ayant un CET est de 55 %, en deçà du taux de féminisation moyen de la catégorie, mais c'est aussi la catégorie où il y a moins d'agent.e.s détenteur d'un CET : 55 % des agent.e.s de la catégorie B.
En catégorie C, le taux de féminisation du nombre d'agent.e.s ayant un CET est de 64 %, quasi équivalent au taux de féminisation moyen de la catégorie. Nombre d'agent.e.s détenteur d'un CET : 62 % des agent.e.s de la catégorie C.

## D) Nombre de jours accumulés et utilisés sur les CET, par catégorie et par sexe

Moyenne du nombre de jours versés sur l'année par agent.e, par catégorie et par sexe

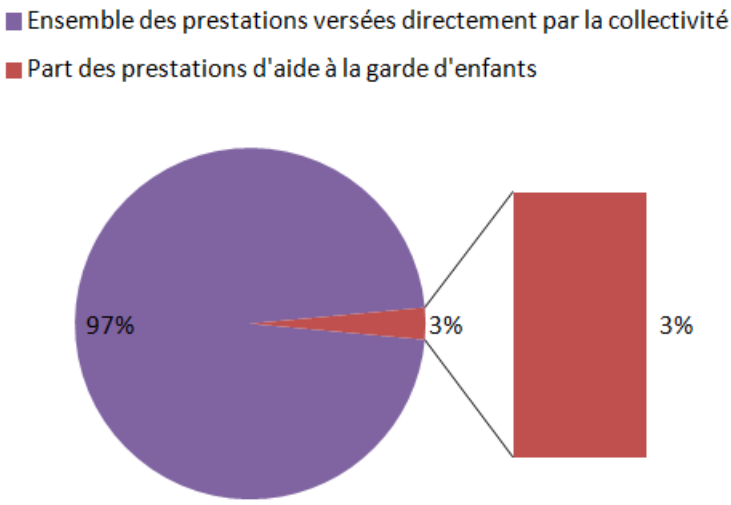



Moyenne du nombre de jours utilisés sur l'année par agent.e, par catégorie et par sexe



## VI. ACTION SOCIALE

### A) Dépenses d'actions sociales pour garde d'enfants :




L'ensemble des prestations versées par la collectivité s'élève à 3 534 741 € dont la subvention au CASC.
La part permettant aux agent.e.s de bénéficier d'une aide directe à la garde d'enfant représente un peu plus de 30 000 €. Elle se compose des aides aux vacances pour un montant de 5725 €, des prestations pour enfants en situation de handicap pour un montant de 27392 € et des Chèques Emploi Services pour 294 €.
Sur le budget du CASC qui s'élève à 244 449 €, la part consacré à l'aide aux enfants est de 74 827 €. Elle se compose des bons rentrées scolaires pour 34256 € et des chèques vacances pour un montant de 40 571 €.

# SUIVI DU PLAN D'ACTIONS




Taux de réalisation de 59 %, 23 actions préconisées ont été réalisées et 6 sont en cours sur 49 actions.

Un certain nombre d'actions seront mises en œuvre de manière plus large dans le plan interne de lutte contre toutes les discriminations.

## 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 | En cours (dans le cadre du process recrutement sans discriminer) |
| **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 | A mettre en œuvre |
| | 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 | En cours |
| | 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<br>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<br>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<br>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.<br>Production d'indicateurs complémentaires :<br>- Taux de présence à la préparation<br>- Taux de réussite aux concours | A mettre en œuvre<br>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<br>Difficultés à collecter la donnée |
| | Vérifier le niveau de diplômes par catégorie d'emploi, par filière et par sexe. | A mettre en œuvre<br>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<br>Difficultés à collecter la donnée |
| | Vérifier l'impact de la charge familiale. | A mettre en œuvre<br>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<br>Difficultés à collecter la donnée |
| | Vérifier l'effet des surcotes pour les personnels à temps partiel sur autorisation. | A mettre en œuvre<br>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. | A mettre en oeuvre |
| | 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 |
| **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 faîtes 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.rice.s à mobiliser). Les intégrer dans le guide de l'agent.e | A mettre en œuvre |
| | 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. | A mettre en œuvre |
| | 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, dés 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 | |

## INDEX TERMINOLOGIQUE

**A**

**Âge médian :** L'âge médian est l'âge « x » tel qu'il divise une population en deux groupes d'effectifs égaux, l'un composé uniquement des individu.e.s d'âge supérieur à « x », l'autre des individus d'âge inférieur à « x ».

**C**

**Catégorie d'emplois :** Chaque fonctionnaire de la Fonction Publique Territoriale appartient à un cadre d'emplois classé en catégorie A, B et C. Dans cadre d'emplois, il est titulaire d'un grade et dans ce grade, d'un échelon.

**Catégorie A+ :** Concerne trois filières de la Fonction Publique Territoriale, et correspond à des grades spécifiques. Pour la filière administrative, il s'agit du grade d' « administratrice territorial.e», pour la filière technique le grade d' « ingénieur.e territorial.e en chef.fe » et pour la filière culturelle du grade de « consevat.eur.rice territorial.e » et du grade de « conservat.eur.rice territorial.e des bibliothèques »

**Congé paternité et d'accueil de l'enfant :** En cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant s'il le demande. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement. C'est un congé de 11 jours fractionnables qui peut atteindre 18 jours en cas de naissances multiples.

**Congé parental :** Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou son service d'origine pour élever son enfant.
De nouvelles dispositions applicables en matière du congé parental dans les trois fonctions publiques ont été adoptées par le décret n° 2012-1061du 18 septembre 2012, entré en vigueur le 1er octobre 2012. Ce dispositif permet notamment au fonctionnaire en congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année (lesquels sont réduits de moitié les années suivantes lors de la période de congé parental). L'agent en période de congé parental perçoit le complément de libre choix d'activité (CLCA) et, le cas échéant, l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

**Compte épargne temps :** Le principe du compte épargne temps est de permettre au salarié.e d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Au sein de la collectivité, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous formes de congés.
**Cycles de travail :** Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire, le cycle saisonnier, le cycle mensuel et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année.

**D**

**Décile :** Si on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires :
- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.
Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires

**Durée d'activité cotisée :** La durée d'activité cotisée s'entend de la durée totale des périodes d'activité ayant donné lieu au versement, par la personne concernée, de retenues pour pension ou de cotisations « vieillesse ».
Il s'agit de l'une des bases dont dépend le régime de retraite.
Elle est complétée par la durée d'assurance qui totalise la durée des services admissibles en liquidation.

**E**

**Enquête budget-temps :** Les enquêtes sur les emplois du temps ou budget-temps apparaissent à la fin des années 1940 en France et sont mises en place par l'Institut national des études démographiques (Ined). Elles s'intéressent à leur origine aux emplois du temps des seules femmes. Il faut attendre la fin des années 1960 pour que leur champ soit étendu aux hommes, et l'exploitation de l'enquête de 1975 pour que la question des inégalités du partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes soit abordée comme sujet à part entière. Depuis, cette question est traitée à chaque nouvelle édition de l'enquête et elle conduit toujours au même constat : l'inégalité face aux tâches domestiques tend à se réduire, mais elle reste importante entre les sexe. Les enquêtes budget-temps sont réalisés par l'INSEE depuis 1996. La dernière enquête a été réalisée entre septembre 2009 et septembre 2010.

**F**

**Formation d'intégration et de professionnalisation :** L'objectif de la ***formation d'intégration*** est de doter le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois des connaissances relatives à l'environnement territorial. La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et sur le statut de la fonction publique. La formation d'intégration est accomplie, durant le temps de travail, au cours de l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois. La titularisation du fonctionnaire est subordonnée à l'accomplissement de la formation d'intégration.

La ***formation de professionnalisation*** est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière :
- Formation de professionnalisation au 1er emploi qui doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emploi.
- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière d'une durée comprise entre 2 et 10 jours, selon les cadres d'emplois, par période de 5 ans.
- Formation de professionnalisation : affectation sur un poste à responsabilité. Le fonctionnaire nommé sur un poste à responsabilités bénéficie d'une formation de professionnalisation dans les 6 mois suivant son affectation.

**M**

**Mixité des métiers :** Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.

**P**

**Personnels titulaires :** Fonctionnaires stagiaires et titulaires. Leur recrutement est la règle.

**Personnels non-titulaires sur emploi permanents :** Leur recrutement est l'exception. Il est prévu dans certaines situations précisées par la loi qui sont le remplacement temporaire d'agent.e.s, l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

**Personnels non-titulaires sur emploi non-permanents** : il s'agit des collaborat.eur.rice.s de cabinet, les assistant.e.s maternelles, les agent.es recruté.e.s pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé, les apprenti.e.s.

**Plafond de verre :**Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années soixante dix. Il désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de la collectivité et limite leur accès à des postes à responsabilité.

**Q**

**Quotité du temps de travail :** C'est la durée de temps de travail accomplie par un.e agent.e sur son poste. L'agent.e peut être soit à temps plein, soit à temps partiel. Sont comptabilisés ici tous les types de temps partiels, sauf les temps partiels à caractère thérapeutique.

**T**

**Taux de féminisation :** Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.

**Taux de mobilité interne :** Il s'agit de mesurer les changements professionnelles à l'interne de la collectivité.

**Temps partiel de droit :** Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ou, s'il est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap. Ces événements familiaux sont ; la naissance ou l'adoption d'un enfant ; pour donner des soins à son/sa conjoint.e, à un enfant à charge ou à un.e ascendant.e.

**Temps partiel sur autorisation :** Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis. Ceux-ci peuvent s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

**Autres**

**%F et%H :** Désigne la répartition par sexe au sein, par exemple d'une même catégorie.

**%F/F et%H/H :** Désigne une information sur l'ensemble des hommes ou sur l'ensemble des femmes concerné par l'indicateur.

# CHARTE D'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE DE LA VILLE

CLERMONT FERRAND

# POUR UNE VILLE INCLUSIVE, CHARTE D'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND

## PRÉAMBULE

Le développement harmonieux d'un territoire passe par une large prise en compte des éléments qui contribuent à la qualité de la vie : la ville doit être facile, plus accessible, la ville doit protéger, être plus solidaire et plus fraternelle, elle doit faciliter et non segmenter, rendre les choses possibles au lieu de contraindre. Cette conviction fonde le projet municipal de Clermont-Ferrand et se déploie dans l'ensemble des politiques publiques portées par la Ville.

Cette conception de la Ville trouve un écho particulier lorsqu'il est question des personnes en situation de handicap et de leurs familles. De longue date, la ville de Clermont-Ferrand a fait de cette question une priorité : elle est résolument engagée dans une démarche d'amélioration continue de l'accessibilité de son territoire et de ses services. La présente charte traduit cette volonté de poursuivre et d'amplifier le travail engagé par la Ville au-delà de ses obligations légales, dans le respect des principes constitutionnels et de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, tant dans son rôle d'employeur qu'à travers les politiques publiques qu'elle mène ou auxquelles elle contribue.

Elle se donne pour objectif de construire une ville inclusive en répondant aux attentes des personnes en situation de handicap, en simplifiant leur vie quotidienne dans tous les domaines et en veillant à leur participation réelle dans la vie de la cité. Au-delà de l'accessibilité « physique », il s'agit de tendre vers l'accessibilité « universelle » de la ville.

Cela passe par un renforcement et une meilleure coordination de l'action de la Ville dans les différents domaines de sa responsabilité : petite enfance, enfance, loisirs, culture, sport, accès à l'information… mais aussi avec la Métropole, qui gère de nombreux équipements publics et a en charge la chaîne des déplacements, essentielle pour l'accès à l'autonomie, à la formation et à l'emploi.

Dans le dialogue et la transversalité, la Ville s'engage à mieux accompagner les personnes en situation de handicap, à faciliter leur vie dans la Cité et à favoriser leur autonomie, dans une démarche participative et contributive, de manière à s'appuyer sur l'expérience et l'expertise d'usage des personnes concernées et de leurs familles.

C'est ainsi que le plan d'actions ci-annexé s'appuie sur un diagnostic partagé avec les représentants des organisations agissant dans le domaine du handicap, sur la base d'un recensement réalisé par l'ensemble des services de la Ville avec le concours de ceux du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), de la Métropole et du Syndicat Mixte des Transports en Commun (SMTC). Cette démarche se poursuivra dans le déploiement des actions en concertation avec les acteurs qui ont contribué à l'élaboration de ce projet et participeront à sa mise en œuvre.

CLERMONT FERRAND

# Par la signature de cette charte, la Ville de Clermont-Ferrand s'engage à :

## 1) Construire une ville inclusive et accompagner le changement du regard

**Objectif 1 : Accentuer la collaboration avec les personnes en situation de handicap, leurs associations, les partenaires institutionnels et des personnes en situation de non handicap par :**

- le renforcement de la concertation dans les instances

**Objectif 2 : Encourager les échanges de pratiques et d'expériences au niveau local, national, européen, international par :**

- la multiplication d'initiatives et le partage des connaissances relatives aux handicaps

**Objectif 3 : Sensibiliser la population et les acteurs locaux avec l'implication de personnes en situation de handicap, des associations, par :**

- la création de temps forts et la participation à des actions citoyennes

## 2) Permettre aux personnes en situation de handicap l'accès à l'emploi et à la formation – Ville et CCAS

**Objectif 1 : Favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par :**

- le maintien d'un taux d'emploi supérieur à 6 % pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- l'emploi direct de personnes en situation de handicap au sein de l'ESAT et de l'entreprise adaptée du CCAS
- le recours au secteur protégé et adapté pour la commande publique

**Objectif 2 : Développer la politique Ressources Humaines à l'égard des personnes en situation de handicap par :**

- une amélioration des modalités de recrutement
- l'organisation d'un accompagnement approprié des services accueillants
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap

**Objectif 3 : Former et sensibiliser les services à l'emploi de personnes en situation de handicap et à l'accueil d'usagers en situation de handicap par :**

- des actions de formation adaptées aux divers publics
- la mise en place d'initiatives de sensibilisation, de partage d'expériences
- une mise en valeur des expériences réussies

## 3) Développer l'accueil d'enfants en situation de handicap dans toutes les structures de la petite enfance

**Objectif 1 : Favoriser la socialisation des enfants en situation de handicap par :**

- la poursuite de la mise en accessibilité des Établissements d'Accueil du Jeune Enfant EAJE (crèches et multi-accueils)
- le soutien et l'accompagnement des personnels
- la prise en compte du handicap dans le futur Centre d'initiation à l'art

**Objectif 2 : Améliorer le soutien aux familles dans leurs démarches par :**

- le développement de l'accompagnement à la parentalité
- le renforcement de la collaboration entre les responsables d'EAJE et les professionnels des structures
- des dispositions administratives plus lisibles

## 4) Participer à la construction d'une école pleinement inclusive

**Objectif 1 : Renforcer l'accès à l'éducation des enfants (3/11 ans) en situation de handicap par :**

- la poursuite de la mise en accessibilité des écoles, y compris les locaux annexes et de restauration
- la formation et l'implication des personnels
- le développement de la coopération et du partenariat

**Objectif 2 : Faire évoluer les regards des adultes et des enfants par :**

- la prise en compte de la situation du parent handicapé
- l'instauration d'initiatives spécifiques à destination des personnes en situation de non handicap

### 5) Permettre l'accès aux loisirs pour les jeunes et personnes en situation de handicap

**Objectif 1 : Encourager la fréquentation de séjours, d'accueil de loisirs et d'activités périscolaires pour les enfants et adolescents en situation de handicap par :**

- la mise en place de mesures et d'actions appropriées aux jeunes en situation de handicap
- le renforcement de dispositifs harmonisés pour les personnels et les familles

**Objectif 2 : Conforter l'action des associations intervenant en direction des personnes en situation de handicap par :**

- l'apport d'aides logistiques et organisationnelles
- le déploiement d'actions de communication et d'accompagnement

### 6) Adapter l'offre culturelle pour plus d'accessibilité et d'inclusion (en lien avec Clermont Auvergne Métropole)

**Objectif 1 : Soutenir l'accès à la culture pour les personnes (enfants et adultes) en situation de handicap par :**

- une évolution de l'accessibilité
- le renforcement d'actions particulières
- une étude relative à la gratuité ou la tarification réduite pour les accompagnants plutôt que pour la personne en situation de handicap

**Objectif 2 : Développer une offre plus inclusive pour faire évoluer le regard des personnes en situation de non handicap par :**

- la multiplication d'initiatives de sensibilisation aux handicaps
- un accès facilité des personnes en situation de handicap à l'offre générale

### 7) S'orienter vers une offre sportive plus accessible et inclusive (en lien avec Clermont Auvergne Métropole)

**Objectif 1 : Faciliter l'accès et la pratique sportive pour les personnes en situation de handicap par :**

- l'accessibilité des équipements sportifs et installations de plein air
- des études et partenariats à développer

**Objectif 2 : Déployer des initiatives visant à faire évoluer le regard des personnes en situation de non handicap (enfants, adultes) par :**

- l'augmentation de la pratique sportive et des inscriptions en club des enfants en situation de handicap
- le développement des disciplines Handisport et du sport adapté

### 8) Rendre plus accessible l'ensemble des démarches et l'information pour les personnes en situation de handicap et leurs proches (en lien avec Clermont Auvergne Métropole)

**Objectif 1 : Simplifier l'accès aux démarches administratives par :**

- la poursuite de l'accessibilité des locaux et installations
- l'accompagnement par les personnels
- la mise en place de mesures nouvelles

**Objectif 2 : Permettre d'accéder à l'information grâce à des dispositifs particuliers par :**

- une consolidation de l'accès à l'information générale
- le développement d'outils spécifiques et de leur utilisation

**9) Développer l'accessibilité des bâtiments et installations**

**Objectif 1 : Permettre à l'ensemble des usagers d'accéder aux bâtiments gérés par la Ville et le CCAS par :**

- la réalisation de travaux et d'aménagements d'accessibilité
- une amélioration des informations d'accessibilité destinées aux personnes en situation de handicap
- un renforcement de la concertation lors de nouveaux projets

**Objectif 2 : Informer le public du degré d'accessibilité des ERP - Établissements Recevant du Public - (commerces, professionnels de santé...) situés sur le territoire par :**

- l'instauration de listes des ERP accessibles

**10) Aménager l'espace public en assurant la continuité de la chaîne des déplacements (en lien avec Clermont Auvergne Métropole)**

**Objectif 1 : Permettre à tout un chacun de se déplacer sur le territoire de la Ville à pied ou avec un mode doux par :**

- l'accessibilité générale de la voirie (compte-tenu des contraintes topographiques) et des mesures particulières
- l'aménagement de stationnements adaptés et des dispositions pour en garantir le respect

**Objectif 2 : Améliorer les conditions de déplacement « piéton » notamment pour les personnes en situation de handicap par :**

- le développement de dispositifs appropriés
- la mise en place d'initiatives spécifiques

**11) Permettre aux usagers de se déplacer dans la ville en utilisant les modes de transport organisés (en lien avec le SMTC)**

**Objectif 1 : Développer l'accessibilité des lignes de bus (véhicules, points d'arrêt et équipements) par :**

- des investissements en matériels et aménagements conséquents

**Objectif 2 : Adapter les dispositifs de transports spécialisés et encourager les innovations par :**

- une évolution de Moovicité
- l'émergence de nouveaux projets

**12) Contribuer au développement de l'offre de logements pour les personnes en situation de handicap (en lien avec Clermont Auvergne Métropole)**

**Objectif 1 : Améliorer le recensement des logements accessibles et adaptés tant dans le parc public que dans le parc privé (locatif et en accession)**

**Objectif 2 : Développer l'offre de logements accessibles et adaptés (neufs et existants)**

Clermont-Ferrand, le 24 juin 2019.

**Olivier Bianchi,**
Maire de Clermont-Ferrand
Président de Clermont Auvergne Métropole

