

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

### SEANCE DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 27 JANVIER 2022

#### DELIBERATION N°2022.00033

#### RAPPORT DE SAINT-ETIENNE METROPOLE SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES POUR L'ANNEE 2020

Le Conseil Métropolitain a été convoqué le 21 janvier 2022

Nombre de membres en exercice : 123

Nombre de présents : 93

Nombre de pouvoirs : 17

Nombre de voix : 110

#### **Membres titulaires présents :**

M. Gilles ARTIGUES, Mme Nicole AUBOURDY, Mme Christiane BARAILLER, M. Jean-Alain BARRIER, M. Denis BARRIOL, M. Jean-Pierre BERGER, Mme Nora BERROUKECHE, M. Cyrille BONNEFOY, M. Bernard BONNET, M. Vincent BONY, M. Lionel BOUCHER, M. Gilles BOUDARD, M. Henri BOUTHEON, Mme Nicole BRUEL, M. Régis CADEGROS, Mme Stéphanie CALACIURA, M. Christophe CHALAND, Mme Catherine CHAPARD, M. André CHARBONNIER, M. Marc CHASSAUBENE, M. Marc CHAVANNE, Mme Frédérique CHAVE, M. Germain COLLOMBET, M. Paul CORRIERAS, M. Pierrick COURBON, M. Jordan DA SILVA, M. Charles DALLARA, M. Jean-Luc DEGRAIX, Mme Marianne DELIAVAL, M. Christian DUCCESCHI, Mme Marie-Pascale DUMAS, Mme Isabelle DUMESTRE, M. Frédéric DURAND, M. Jean DUVERGER, M. David FARA, M. Christophe FAVERJON, Mme Sylvie FAYOLLE, M. Jean-Claude FLACHAT, Mme Andonella FLECHET, M. Luc FRANCOIS, M. Jérôme GABIAUD, M. Michel GANDILHON, M. Pascal GONON, Mme Ramona GONZALEZ GRAIL, Mme Marie-Christine GOURBEYRE, M. Daniel GRAMPFORT, Mme Catherine GROUSSON, M. Jacques GUARINOS, M. Rémy GUYOT, M. Georges HALLARY, M. Christian JOUVE, M. Christian JULIEN, Mme Delphine JUSSELME, M. Robert KARULAK, M. Samy KEFI-JEROME, Mme Siham LABICH, Mme Pascale LACOUR, M. Bernard LAGET représenté par Mme Marie José MAKAREINIS, M. Olivier LONGEON, M. Julien LUYA, Mme Fabienne MARMORAT, Mme Brigitte MASSON, Mme Nathalie MATRICON, M. Patrick MICHAUD, Mme Christiane MICHAUD-FARIGOULE, Mme Solange MORERE, Mme Aline MOUSEGHIAN, M. Tom PENTECOTE, M. Gilles PERACHE, M. Gaël PERDRIAU, Mme Marie-Jo PEREZ, M. Marc PETIT, Mme Nicole PEYCELON, Mme Christel PFISTER, M. Jean-Philippe PORCHEROT, Mme Clémence QUELENNEC,

M. Ali RASFI, M. Hervé REYNAUD, Mme Laurence RICCIARDI, M. Jean-Paul RIVAT, Mme Nadia SEMACHE, M. Christian SERVANT, Mme Corinne SERVANTON, M. Gilbert SOULIER, Mme Eveline SUZAT-GIULIANI, M. Jean-Marc THELISSON, Mme Marie-Christine THIVANT, M. Gilles THIZY, Mme Julie TOKHI, M. Daniel TORGUES, M. Jacques VALENTIN, Mme Laetitia VALENTIN, M. Julien VASSAL

**Pouvoirs :**

M. Abdelouahb BAKLI donne pouvoir à M. Patrick MICHAUD,  
M. Jean-Luc BASSON donne pouvoir à M. Jean-Marc THELISSON,  
Mme Caroline BENOUMELAZ donne pouvoir à M. Vincent BONY,  
Mme Audrey BERTHEAS donne pouvoir à M. Julien VASSAL,  
Mme Michèle BISACCIA donne pouvoir à M. Christian SERVANT,  
M. Kamel BOUCHOU donne pouvoir à Mme Marie-Christine GOURBEYRE,  
M. Denis CHAMBE donne pouvoir à M. Gilles ARTIGUES,  
Mme Laura CINIERI donne pouvoir à M. Marc CHASSAUBENE,  
Mme Viviane COGNASSE donne pouvoir à M. Jordan DA SILVA,  
M. Fabrice DUCRET donne pouvoir à M. Jérôme GABIAUD,  
Mme Véronique FALZONE donne pouvoir à M. Tom PENTECOTE,  
M. Guy FRANCON donne pouvoir à M. Pascal GONON,  
Mme Marie-Eve GOUTELLE donne pouvoir à Mme Nora BERROUKECHE,  
M. Marc JANDOT donne pouvoir à M. Gaël PERDRIAU,  
M. Claude LIOGIER donne pouvoir à Mme Pascale LACOUR,  
Mme Brigitte REGEFFE donne pouvoir à M. Tom PENTECOTE,  
M. Jean-Marc SARDAT donne pouvoir à M. Bernard BONNET

**Membres titulaires absents excusés :**

M. Eric BERLIVET, M. Patrick BOUCHET, M. Philippe DENIS, M. François DRIOL,  
M. Martial FAUCHET, M. Denis LAURENT, M. Yves LECOCQ, M. Yves MORAND,  
Mme Djida OUCHAOUA, M. Jean-Louis ROUSSET, M. Marc TARDIEU, M. Gérard TARDY,  
Mme Eliane VERGER LEGROS

**Secrétaire de Séance :**

M. Tom PENTECOTE

## **DELIBERATION DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 27 JANVIER 2022**

### **RAPPORT DE SAINT-ETIENNE METROPOLE SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES POUR L'ANNEE 2020**

La loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit un certain nombre de dispositions qui concernent directement les collectivités territoriales. L'article 1<sup>er</sup> dispose que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

Au titre de la compétence politique de la ville, Saint-Étienne métropole s'est dotée d'un plan d'action qui a pour ambition de lutter contre toutes formes de discriminations et de promouvoir l'égalité de traitement sur le territoire. Ce plan d'action repose sur les objectifs suivants :

- soutenir les initiatives locales de lutte contre les discriminations ;
- conseiller les communes sur les obligations réglementaires de la lutte contre les discriminations ;
- développer les transferts d'expérience et les échanges de bonnes pratiques en faisant connaître le principe d'égalité des chances et d'accès aux droits ;
- sensibiliser et accompagner les acteurs de l'éducation et de la jeunesse sur les questions de laïcité.

Par délibération du 30 juin 2015, le Conseil Communautaire a approuvé le Contrat de ville 2015-2020 de Saint-Etienne Métropole avec une intervention structurée autour de 3 piliers :

- renforcer le développement social du territoire et accompagner l'autonomie de ses habitants ;
- améliorer le cadre de vie des habitants des territoires prioritaires de l'agglomération ;
- développer l'activité économique et favoriser l'emploi.

Par délibération du Conseil Communautaire du 29 juin 2017, un 4<sup>ème</sup> pilier a été intégré par avenant au Contrat de ville portant sur la thématique « laïcité valeurs de la République, Lutte contre les discriminations ». L'inscription de cette orientation stratégique dans le Contrat de ville a permis d'accentuer les actions en faveur de la lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un protocole d'engagements réciproques et renforcés a été signé par Saint-Etienne Métropole et l'Etat en janvier 2019, prolongeant ainsi le contrat de ville jusqu'en 2022.

L'article 61 de la loi du 04 août 2014 prévoit l'établissement d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont le contenu et les modalités de présentation sont fixées par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a eu un impact, notamment sur l'organisation des semaines de l'égalité. Cependant, la Métropole a pu poursuivre ses efforts afin de combattre les discriminations et notamment celles que subissent les femmes.

Les principales actions mises en place ont porté sur :

- le financement d'un poste de chargé de mission (mutualisé avec la Ville de Saint-Etienne) ;
- le soutien à 9 projets portés par des associations intervenant sur la thématique de l'égalité femmes/hommes et en faveur de l'insertion professionnelle des femmes pour un montant global de 79 700 €. Ces actions ont permis de sensibiliser 6 403 personnes dont 4 345 lycéens et collégiens ;
- la réalisation d'une situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Saint-Etienne Métropole en tant qu'employeur. Les principaux éléments sont les suivants :
  - les effectifs par filières et par catégories ;
  - la pyramide des âges ;
  - la répartition des postes d'encadrement et de directions ;
  - les promotions 2020 (échelons, grades, titularisations) ;
  - l'organisation du temps de travail (agents à temps partiel) ;
  - les rémunérations ;
  - la formation, le compte épargne temps.

Il est précisé qu'un plan d'actions, présenté au Comité Technique en date du 14 octobre 2021 et approuvé au Bureau du 21 novembre 2021 a été élaboré sur la base des données issues d'un rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes et que ce RSC a été établi sur la base de données 2018, 2019 et 2020.

Au vu du Rapport Social Unique, notamment du rapport social comparé Femmes/Hommes, ce plan d'actions est construit afin de décliner la stratégie et les mesures destinées à réduire, prévenir ou traiter les écarts constatés. Il définit notamment des objectifs de progression et des actions pour les atteindre et décrit pour chaque mesure les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre.

Ce plan d'actions "Égalité professionnelle Femmes-Hommes" se décline en 6 axes :

- 1/ Rendre effective l'égalité salariale et la mixité des métiers,
- 2/ Combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes,
- 3/ Mieux articuler vie privée et vie professionnelle,
- 4/ Renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe,
- 5/ Intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social,
- 6/ Lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les violences sexistes.

Le rapport de Saint-Etienne Métropole sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2020 est annexé à la présente délibération.

**Le Conseil Métropolitain prend acte du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de Saint-Etienne Métropole pour l'année 2020.**

**Pour extrait,  
Le Président,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gaël Perdriau', written over a horizontal line.

**Gaël PERDRIAU**

SUIVEZ-NOUS SUR



# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE • 2020

+ d'infos

[saint-etienne-metropole.fr](http://saint-etienne-metropole.fr)

SÉM

SAINT-ÉTIENNE  
la métropole

## EDITO

---



**Gaël PERDRIAU**

*Président de  
Saint-Étienne Métropole*

*Maire de Saint-Étienne*

Le troisième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes « dans tous les domaines ». Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Il prévoit des mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences subies sur leur lieu de travail.

La première des mesures rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les communes de plus de 20 000 habitants qui doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Je vous présente aujourd'hui le rapport de l'année 2020. En tant que collectivité, Saint-Etienne Métropole dispose de plusieurs compétences qu'elle met en œuvre avec le souci constant de combattre les discriminations et notamment celles que subissent les femmes.

Ce rapport présente les politiques publiques menées sur cette thématique par Saint-Etienne Métropole sur son territoire. Compte tenu des conditions sanitaires, l'année 2020 a été particulièrement difficile. Je pense notamment aux associations que je remercie pour leur engagement. Nous avons dû reporter à 2021 les semaines de l'égalité qui sont un événement important dans notre politique de lutte contre les inégalités.

Pour compléter ce rapport, vous trouverez également joint, un état de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui travaillent dans notre collectivité, établi par la direction des ressources humaines.

Par son engagement, Saint-Etienne Métropole a la volonté d'être exemplaire afin de contribuer à la progression de l'égalité femmes/hommes.

---

# SOMMAIRE



**P4**  
L'engagement de  
Saint-Etienne Métropole

**P5**  
Quelques chiffres clés



**P6**  
Les actions favorisant l'égalité femmes-hommes  
conduites par Saint-Étienne Métropole dans le cadre de  
la politique de la ville

**P9**  
Annexe : partie ressources  
humaines



# L'ENGAGEMENT DE SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE



Il se traduit par la mise en œuvre d'une politique volontariste de lutte contre les discriminations avec le financement d'un poste de chargé de mission lutte contre les discriminations (mutualisé avec la Ville de Saint-Etienne).

Saint-Etienne Métropole organise également chaque année « les Semaines de l'égalité » en partenariat avec le milieu associatif et les communes. Pendant trois semaines, un grand nombre d'événements se déroule sur l'ensemble du territoire Métropolitain pour sensibiliser à la citoyenneté, l'égalité, au vivre ensemble, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes-hommes.

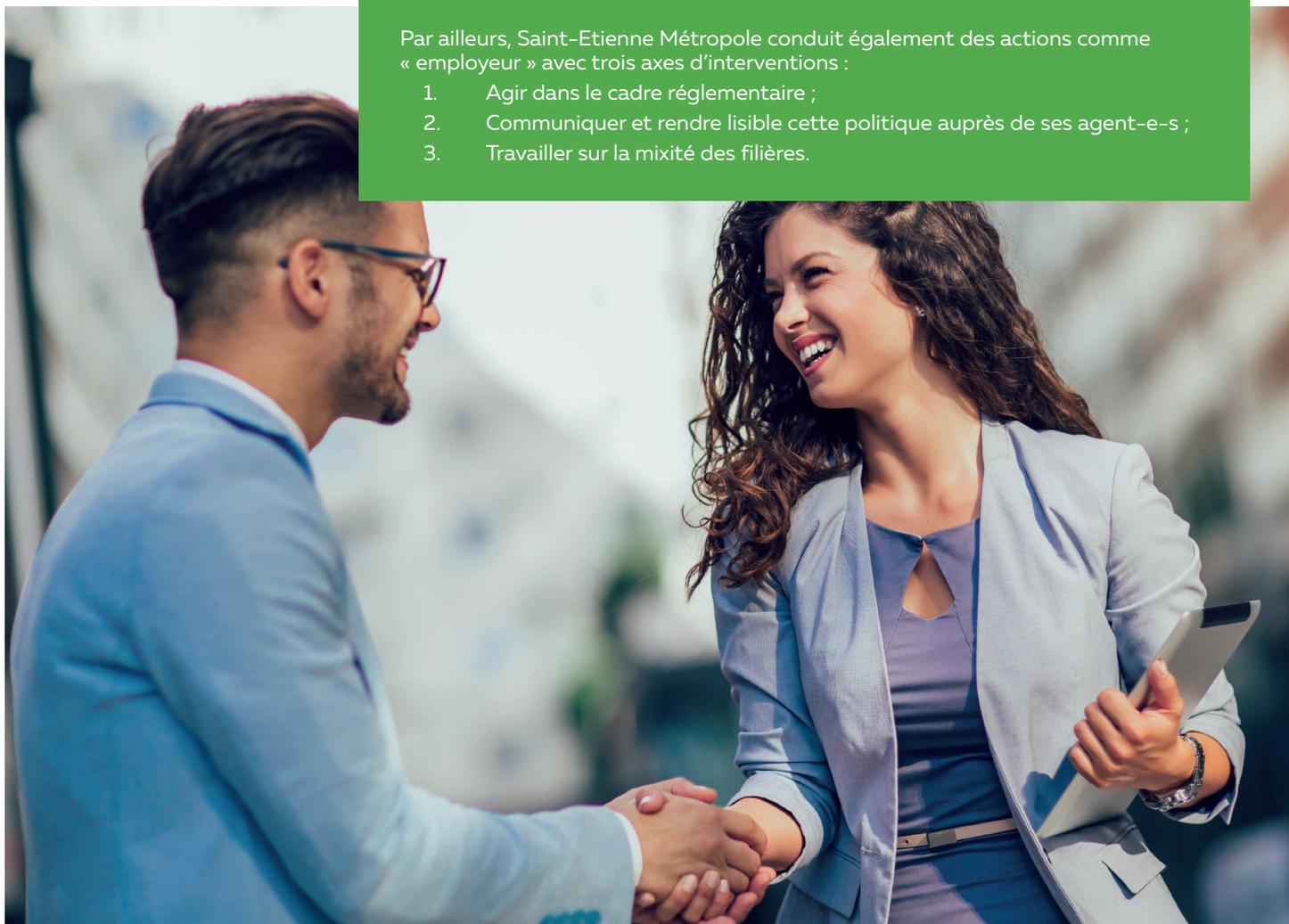
Malheureusement, pour 2020, malgré un travail de préparation collaboratif de qualité avec un grand nombre de partenaires, la situation sanitaire n'a pas permis le déroulement de cet événement qui avait remporté un franc succès en 2019 avec plus de 70 actions/événements et attiré 11 200 participants.

Au-delà de cette mission d'organisation et de coordination, Saint-Etienne Métropole agit en soutenant directement des actions et projets des associations intervenant sur la thématique de l'égalité femmes/hommes en mobilisant des financements dédiés via l'appel à projets de la politique de la ville. En 2020, l'engagement financier pour soutenir des actions en lien avec la lutte contre les discriminations représente une enveloppe de 143 000 €, dont 79 700€ sur l'égalité femmes/hommes.

La Métropole agit également en faveur de l'insertion professionnelle des femmes en leur offrant un accompagnement renforcé dans le cadre du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).

Par ailleurs, Saint-Etienne Métropole conduit également des actions comme « employeur » avec trois axes d'interventions :

1. Agir dans le cadre réglementaire ;
2. Communiquer et rendre lisible cette politique auprès de ses agent-e-s ;
3. Travailler sur la mixité des filières.



# QUELQUES CHIFFRES CLÉS

Sources : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

**41%** est l'écart des **pensions de retraite** entre les femmes et les hommes.

 **20%**

est l'écart des **salaires** entre les femmes et les hommes **chez les cadres**

**2X** plus de femmes que d'hommes sont en **sous-emploi**

 **42%**

d'augmentation des **interventions** des forces de l'ordre à domicile dans la **sphère familiale** pendant le confinement

**89%** 

des victimes d'**injures sexistes** sont des femmes

PLUS DE **25%**

des femmes actives sont à **temps partiel**

 **30%**

des femmes ont été harcelées ou agressées sexuellement sur leur **lieu de travail**

Seulement **27%** des **dirigeant-es d'entreprise** sont des femmes

# LES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES CONDUITES PAR SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE



Le contrat de ville est un levier d'action important pour Saint-Etienne Métropole qui permet d'agir sur la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes/hommes.

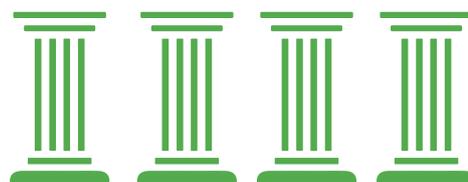
La Loi du 21 février 2014 prévoit l'intégration dans les contrats de ville de thèmes transversaux de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations.

Par délibération du 30 juin 2015, le Conseil communautaire a approuvé le contrat de ville 2015-2020 de Saint-Etienne Métropole qui a été prolongé jusqu'à 2022. Ce contrat s'articule autour des priorités suivantes :

- Renforcer le développement social du territoire et accompagner l'autonomie de ses habitants ;
- Améliorer le cadre de vie des habitants des territoires prioritaires de l'agglomération ;
- Développer l'activité économique et favoriser l'emploi ;
- Un 4ème Pilier a été intégré par avenant au contrat de ville suite aux événements de 2015 : « laïcité valeurs de la République, lutte contre les discriminations » (délibération du conseil communautaire du 29 juin 2017), qui a permis d'accentuer les actions sur la lutte contre les discriminations dont l'égalité femmes-hommes.

Le contrat de ville est constitué d'un contrat cadre porté par Saint-Etienne Métropole et décliné en conventions d'application communales et thématiques. Il cible une géographie prioritaire de 39 quartiers sur 12 communes et concerne 70 000 habitants.

Dans le cadre des appels à projets annuels de la politique de la ville, une attention particulière est portée aux trois axes transversaux du contrat de ville que sont la jeunesse, la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes et hommes, considérés comme critères en tant que tels, à respecter dans les objets et objectifs des actions proposées et/ou dans les cibles de publics concernés.





L'égalité femmes/hommes est inscrite dans le règlement intérieur de l'appel à projets : « l'élaboration de la programmation du contrat de ville fournit l'opportunité de s'investir dans un programme d'actions pour faire progresser significativement, l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes formes de violence, la lutte contre les stéréotypes de genre... ».

On retrouve également la lutte contre les discriminations et les enjeux d'égalité femmes hommes dans les objectifs rattachés aux piliers 1 (cohésion sociale) et 4 (laïcité, valeur de la république, lutte contre les discriminations) du contrat de ville.

Le pilier 3 « emploi - développement économique » permet également d'agir en faveur de l'insertion professionnelle des femmes et de leur autonomie.

De plus, les actions urbaines (pilier 2 du contrat de ville) mises en place prennent également en considération l'axe égalité, par exemple dans la recherche systématique de la mixité femmes-hommes dans la phase de conception des espaces publics ou la mise en place de « marches exploratoires » de femmes dans les quartiers en 2018. Cette dernière action s'est poursuivie par la création d'une association de femmes qui assure la relation entre les femmes du quartier et les techniciens de la Ville pour améliorer leur cadre de vie.

En outre, les quartiers « politique de la ville » sont aussi concernés par des dispositifs mis en œuvre par les communes et les acteurs locaux ; parmi ceux-ci peuvent être mis en exergue :

- Les contrats locaux ou intercommunaux de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) qui ont souvent des orientations stratégiques autour de « la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes » ;
- Les dispositifs de réussite éducative.



# LES ASSOCIATIONS SOUTENUES EN 2020

## DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE PAR SAINT-ETIENNE MÉTROPOLE POUR LEURS ACTIONS PORTANT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

LEURS AXES PRIORITAIRES D'INTERVENTION SONT LES SUIVANTS :

prévention et protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

prévenir et lutter contre les stéréotypes sexistes

lutter contre la précarité des femmes

améliorer la présence des femmes sur l'espace public

### CDAD (Conseil départemental de l'Accès au Droit)

#### Accès au droit et lutte contre les discriminations

Dans le cadre de la politique de lutte contre les violences faites aux femmes, le CDAD de la Loire a été amené, en étroite collaboration avec l'association SOS violences conjugales 42, à délivrer aux victimes des chèques avocats pour une consultation.

Ce bon de consultation gratuit permet une prise en charge par l'Avocat au sein de son Cabinet dans le cadre d'un rendez-vous pris au préalable.

Bénéficiaires de l'action : 1 152 personnes

Subvention de Saint-Étienne Métropole

20 000 € 

### AGASEF Association de Gestion de l'Action Sociale des Ensembles Familiaux

#### Exposition « Ensemble parlons-en ! Comprendre pour agir »

L'objectif de cette action éducative était d'organiser des débats sur plusieurs thématiques: la toxicomanie, les usages d'internet, la liberté d'expression, la violence, le harcèlement, les discriminations, la laïcité, la citoyenneté et la solidarité, les conduites sur la route, la mixité et le droit des femmes.

Bénéficiaires de l'action : 1 445 collégiens, 1 380 Lycéens et 60 élèves d'écoles primaires

Subvention de participation de Saint-Étienne Métropole

2 500 € 

## SOS Violences conjugales 42

### Intégration de l'égalité Femmes/Hommes dans les politiques publiques

#### L'action visait plusieurs objectifs :

- sensibiliser à l'approche intégrée de l'égalité femmes/hommes qui vise à prendre en compte les besoins de toutes et tous dans les pratiques de chaque structure ;
- objectiver les inégalités pour les rendre visibles et « traitables » ;
- accompagner les acteurs dans l'intégration de l'égalité dans l'état des lieux ou le diagnostic d'un projet ou d'une structure, dans le montage du projet en tant que tel, ou dans l'évaluation du projet et plus largement pour intégrer l'égalité dans la pratique professionnelle quotidienne ;
- développer un plan d'actions selon quartiers, communes ou thématiques d'intervention.

#### Bénéficiaires de l'action : 200 personnes environ

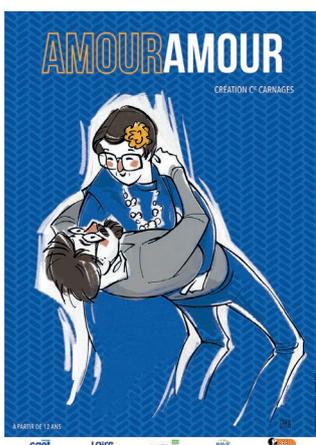
À noter : dans le cadre de cette action, SOS Violences conjugales en partenariat avec le CIDFF, l'État et Saint-Étienne Métropole a organisé une journée de formation le 8 octobre 2020 pour les acteurs et actrices de la politique de la Ville « Violences sexistes et égalité : faire bouger nos préjugés pour améliorer nos pratiques professionnelles ». Une vingtaine de personnes étaient présentes

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

3 500 € 

## Compagnie CARNAGE

### Interventions théâtrales et ateliers d'échanges « Amour Amour »



Cette action a permis de sensibiliser les jeunes sur les problèmes de préjugés liés au sexe et de lutter contre les violences faites aux femmes et de donner aux spectateurs et spectatrices la possibilité de participer en rejoignant les comédiens pour mettre en scène leurs idées et leur point de vue.

**Bénéficiaires de l'action :**  
1 052 élèves de collèges et lycées et 67 adultes

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

4 000 € 

## CIDFF (Centre d'Information aux Droits des Femmes et des Familles)

### La farandole de l'égalité

#### L'action visait plusieurs objectifs :

- favoriser l'égalité des droits et des choix entre filles et garçons, prévenir le sexisme et déconstruire les stéréotypes de genre ;
- favoriser l'élargissement des choix (de métiers, de sports, etc), promouvoir des parcours éducatifs ambitieux pour filles et garçons ;
- favoriser une appréciation positive de l'autre sexe, et sensibiliser au sexisme « invisible » et aux règles de respect.

**Bénéficiaires de l'action : 26 interventions auprès de 110 lycéens et 358 collégiens**

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

3 000 € 

### Tremplin pour l'emploi des femmes, osez tous les métiers !

#### L'action visait plusieurs objectifs :

- favoriser l'insertion professionnelle des femmes en élargissant leurs choix professionnels (déconstruire les stéréotypes) et en valorisant les expériences personnelles et familiales, notamment pour des femmes peu qualifiées ;
- permettre de préparer un parcours d'orientation, de réorientation, de formation ;
- accompagner les femmes dans la gestion de leur temps (garde d'enfants), notamment quand elles doivent faire face seules à des charges familiales (enfants et parents). Accompagnements individuels et collectifs à raison d'une fois par semaine

**Bénéficiaires de l'action : 10 femmes**

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

4 000 € 

## Ligue de l'enseignement

### Vivre ensemble dans la diversité

L'action a consisté à organiser des ateliers de sensibilisation thématiques et des temps de rencontres conviviaux et festifs développant l'inter-culturalité pour les parents et les habitants.

#### L'action visait plusieurs objectifs :

- sensibiliser les jeunes en matière de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, notamment celle des femmes et hommes ;
- combattre les stéréotypes, déconstruire les préjugés ;
- construire l'esprit critique ;
- promouvoir l'égalité, la diversité et les valeurs de la république ;
- favoriser le vivre ensemble.

**Bénéficiaires de l'action : 75 personnes**

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

1700 €



### La sexualité des adolescents à l'ère du numérique et des médias

Des séquences pédagogiques et des ateliers ont été mis en place à travers différents outils : parcours de sensibilisation auprès des publics, mais également mise en place de formations et d'accompagnements spécialisés des acteurs éducatifs ainsi que des parents.

#### L'action visait plusieurs objectifs :

- travailler l'égalité Filles/Garçons à travers l'image véhiculée de la sexualité par les médias et lutter contre les stéréotypes sexuels et sexistes ;
- développer chez les ados un esprit critique face aux informations diffusées par les médias ;
- identifier et prévenir les pratiques sexualisées à risques des adolescents facilitées par le numérique ;
- travailler sur l'estime de soi ;
- impliquer les parents sur le sujet de la sexualité de leurs enfants et lever des tabous.

**Bénéficiaires de l'action : 94 personnes**

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

3 000 €



## La Comédie de Saint-Etienne

### Ensemble

Eric Cantonna et Rachida Brakni ont accepté d'être parrain et marraine du projet. Ils ont travaillé ensemble à la conception de celui-ci, notamment en sélectionnant 19 auteur.rice.s qui ont livré 21 textes à partager avec la jeunesse autour de la question suivante : qu'est-ce qu'évoque pour vous le fait d'être ensemble ?

#### L'action visait plusieurs objectifs :

- permettre aux jeunes de faire du théâtre et découvrir l'univers artistique de La Comédie de St Etienne ;
- favoriser la rencontre artistique avec des comédiens, des auteurs, des metteurs en scène... ;
- accompagner les jeunes à porter une analyse critique sur les enjeux de la discrimination ;
- mettre en débat cette thématique pour confronter leurs opinions et les accompagner ;
- faire émerger les valeurs et promouvoir la tolérance, l'égalité des chances ;
- lutter contre l'exclusion identitaire

**Bénéficiaires de l'action : 400 jeunes de 25 structures partenaires**

Subvention  
de participation  
de Saint-Étienne  
Métropole

31 000 €





# ANNEXE

## RESSOURCES HUMAINES

### PRÉAMBULE

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur des indicateurs RH chiffrés et sexués issus des logiciels métiers RH de Saint-Etienne Métropole (S.E.M.)

Ces indicateurs vont permettre :

- d'évaluer la situation de S.E.M. en matière d'égalité femmes-hommes et d'objectiver les écarts en matière de conditions générales d'emploi, d'organisation du travail, de rémunération, de formations, ...

- de mettre en place des actions RH dans une démarche d'amélioration continue

Les données sont issues du bilan social 2020 (sauf pour les données concernant le C.E.T. : données 2019).

<b>EFFECTIFS</b> .....	<b>12</b>
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b> .....	<b>15</b>
<b>RÉMUNÉRATIONS</b> .....	<b>16</b>
<b>FORMATION</b> .....	<b>17</b>
<b>COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)</b> .....	<b>18</b>
<b>LES ENJEUX POUR LES ANNEES À VENIR</b> .....	<b>19</b>

# EFFECTIFS

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS (F/H) EMPLOIS PERMANENTS

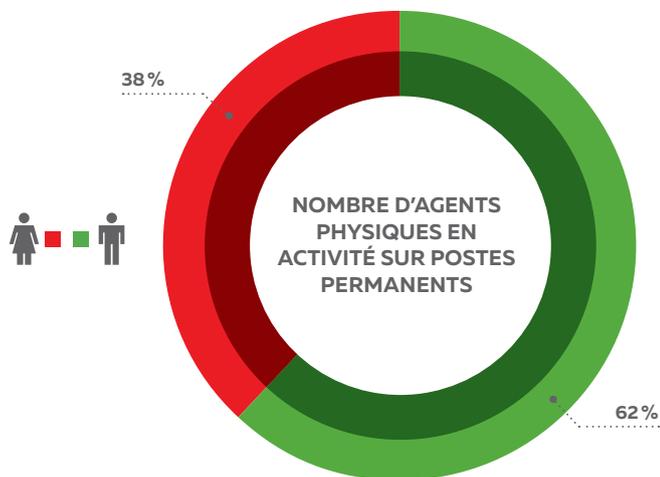
Au 31 décembre 2020, l'effectif des agents permanents de S.E.M. est de 914 agents. La répartition Femmes-Hommes est de 348 femmes et 566 hommes. Les derniers transferts de compétences (métiers techniques) sont à l'origine de cette surreprésentation d'agents masculins dans les effectifs.

En effet, la filière technique concentre la moitié de l'effectif total et les hommes représentent 86% des agents de la filière avec cependant une féminisation réelle mais insuffisante (14%).

A l'inverse, dans la filière administrative, ce sont les femmes qui sont surreprésentées (80%).

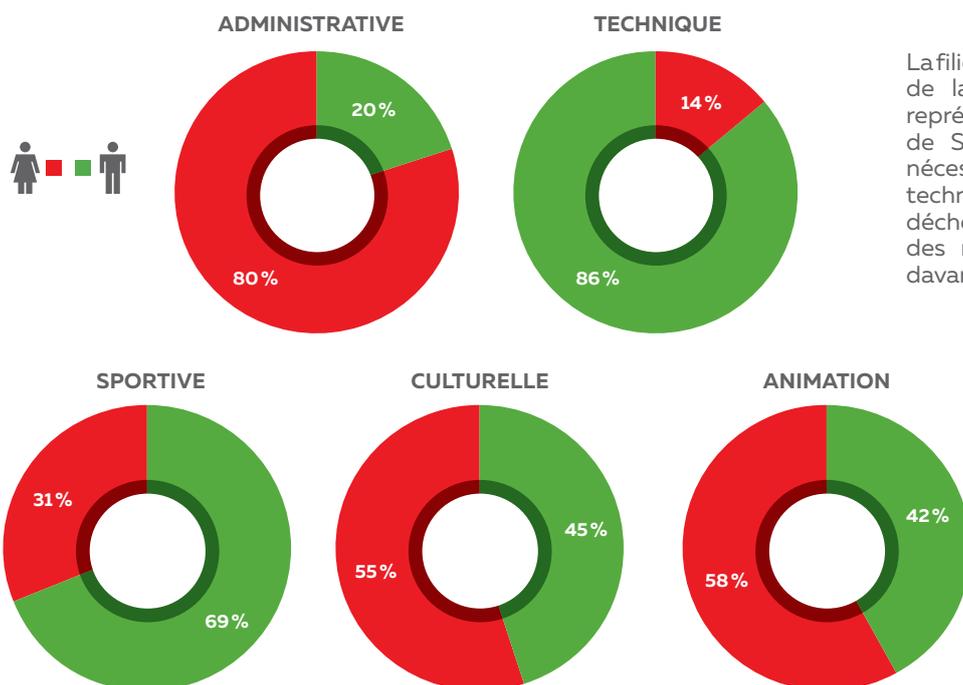
On observe une tendance inverse, de manière générale, dans la FPT, avec une surreprésentation d'agents féminins 61,3% (données rapport FP 2020).

Sexe	Nombre d'agents physiques en activité	Nombre d'ETP titulaire	Nombre d'ETP contractuel
Féminin	348	294,1	21,8
Masculin	556	483,2	53,9
<b>Total général</b>	<b>914</b>	<b>777,3</b>	<b>74,7</b>



## PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRES EMPLOIS PERMANENTS

Sexe	Technique	Administrative	Culturelle	Animation	Sportive	Médico-sociale	Total général
Féminin	74	214	33	19	4	4	<b>348</b>
Masculin	457	54	28	15	7	5	<b>566</b>
<b>Total général</b>	<b>531</b>	<b>268</b>	<b>61</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>914</b>



La filière technique, qui comme pour l'ensemble de la France, est fortement masculinisée, représente 59% des effectifs des agents de SEM. Les emplois et les compétences nécessaires à SEM sont majoritairement techniques avec des thématiques (gestion des déchets, travaux sur l'espace public, entretien des rivières, ...) vers lesquelles s'orientent davantage les hommes.

## PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE - EMPLOIS PERMANENTS

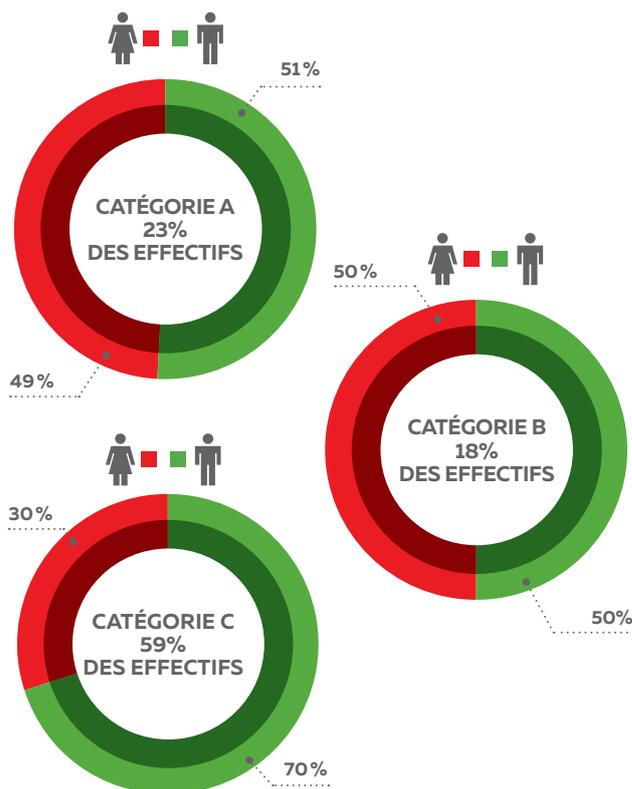
Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Féminin	104	84	160	348
Masculin	107	85	374	566
<b>Total général</b>	<b>210</b>	<b>169</b>	<b>539</b>	<b>914</b>

A SEM, on observe une répartition équilibrée Femmes / Hommes en catégories A et B à la différence de la catégorie C où on constate une surreprésentation des hommes en raison de l'évolution des métiers : augmentation des métiers techniques (transfert de compétences lié au passage en communauté urbaine en 2016 et au transfert des agents du Département en 2019).

### AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT

- Cat A : **65% de femmes** - **35% d'hommes**
- Cat B : **56% de femmes** - **44% d'hommes**
- Cat C : **63% de femmes** - **37% d'hommes**

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - éd. 2019



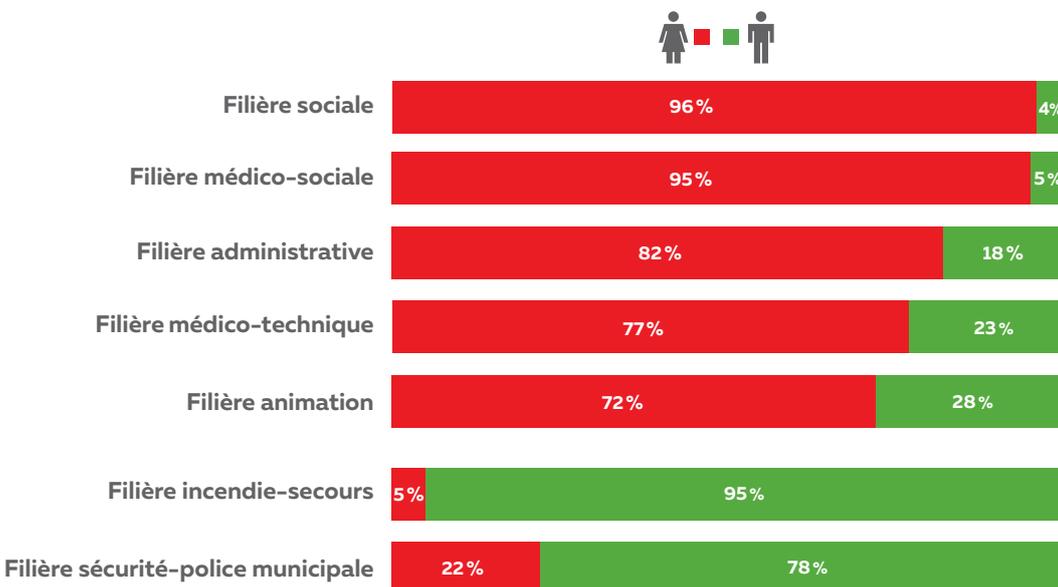
## SYNTHÈSE POUR SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLÉ (BILANS SOCIAUX)

Fonctionnaires sur emploi permanent	2018	2019	2020
Femmes	310	306	323
Hommes	450	451	493
<b>Total</b>	<b>760</b>	<b>757</b>	<b>816</b>
Pourcentage de femmes par rapport à l'effectif	40,80%	40,43%	40%

### AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT

En 2017, **61% des agents de la fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé)**

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - éd. 2019



### AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale

### AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT

Les filières les moins féminisées dans la fonction publique territoriale

## PYRAMIDE DES ÂGES SELON LE STATUT À SEM EN 2020 - AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

Âge moyen des agents sur emploi permanent en 2020	
Fonctionnaires (1)	47
Contractuels permanents (2)	40
Ensemble (1+2)	46,25
Contractuels non permanents	36,65

A SAINT-ETIENNE MÉTROPOLE, L'ÂGE MOYEN POUR LES AGENTS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS EST DE **46,25 ANS**

**femmes : 46,55 ans - hommes : 46,06 ans**

### RÉPARTITION À SEM



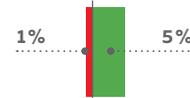
#### DE 50 ANS ET +



#### DE 30 À 49 ANS



#### - DE 30 ANS



### AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT

**femmes : 45,5 ans - hommes : 45,1 ans**

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique- éd. 2019

## RÉPARTITION DES POSTES D'ENCADREMENT ET DE DIRECTION

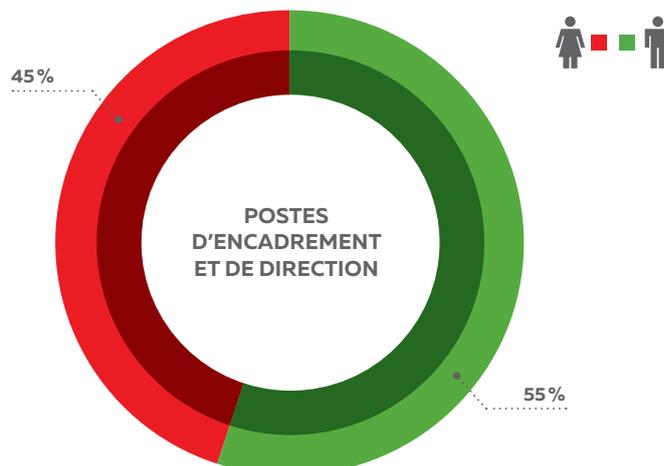
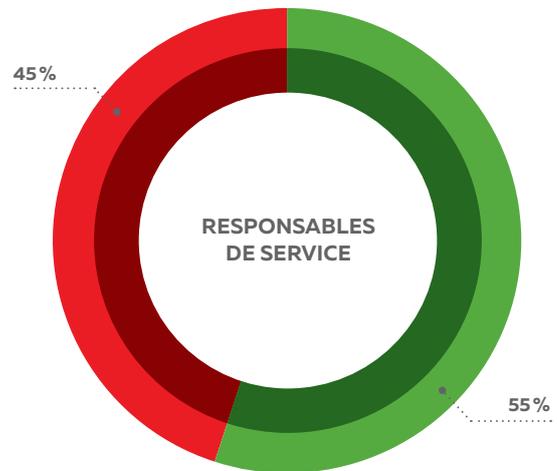
Des femmes présentes dans l'encadrement et sur des postes de direction à SEM : **45% des postes d'encadrement et de direction occupés par des femmes sur un effectif total de SEM composé à 40% par des femmes.**

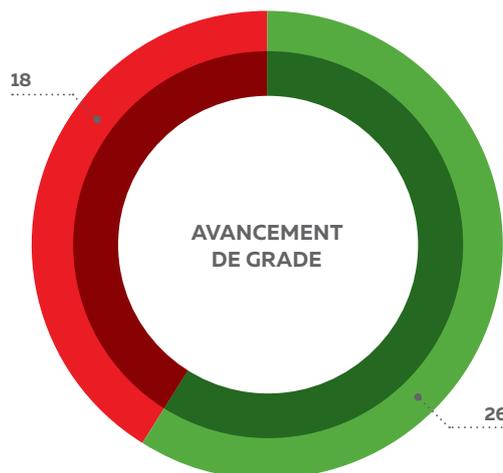
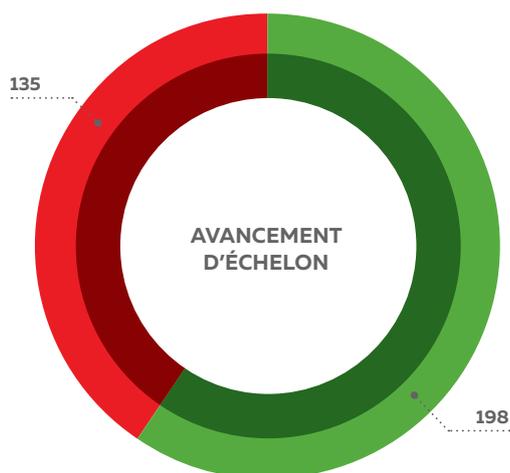
Les postes de responsables de service sont répartis de manière équilibrée entre les agents Femmes et Hommes.

### AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT

**31 % des postes d'encadrement et de direction sont occupés par des femmes**

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique- éd. 2019





**2** lauréats d'un examen professionnel nommés dont **50% des nominations** concernent des femmes

**7** bénéficiaires d'une promotion interne au choix en 2020 : **3 femmes** et **4 hommes**

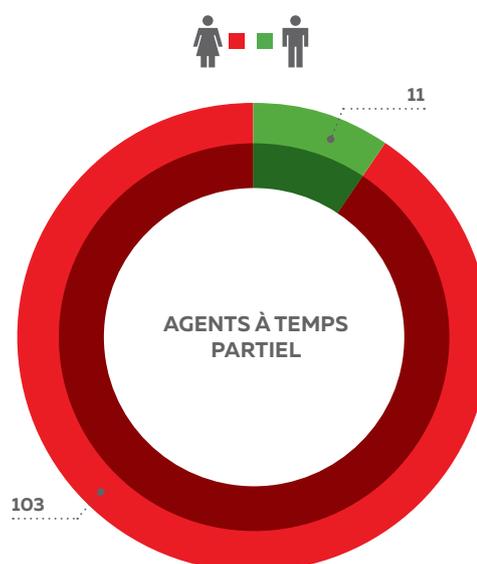
## ORGANISATION DU TRAVAIL

En 2020, sur 914 agents permanents, 11 hommes et 103 femmes sont à Temps Partiel, soit respectivement :

- 31 % de l'ensemble des femmes de SEM (334 femmes)
- 2 % de l'ensemble des hommes de SEM (560 hommes)

**AU NIVEAU NATIONAL DANS LA FPT**  
89 % des agents à TP sont des femmes. Ce pourcentage est proche du niveau national où 91 % des agents à temps partiel sont des femmes.

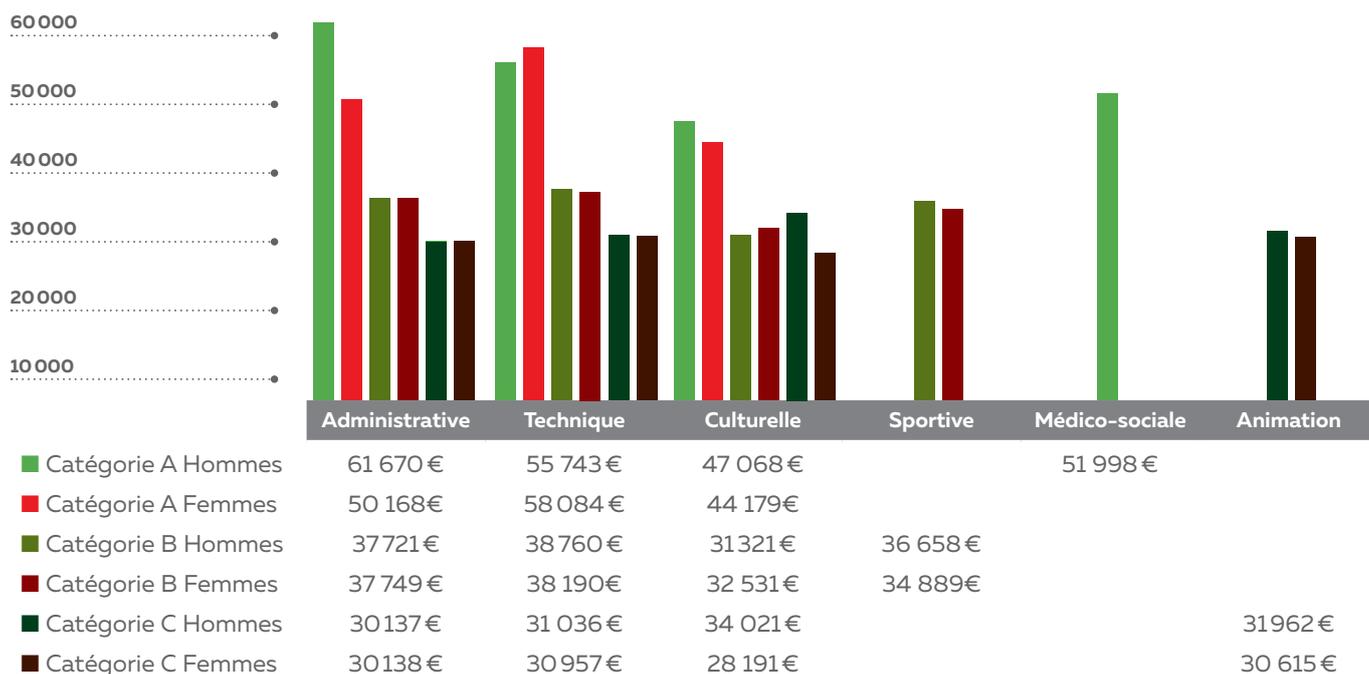
**29,6% des agents à TP sont des femmes**  
**7,8 % des agents à TP sont des hommes**



# RÉMUNÉRATIONS

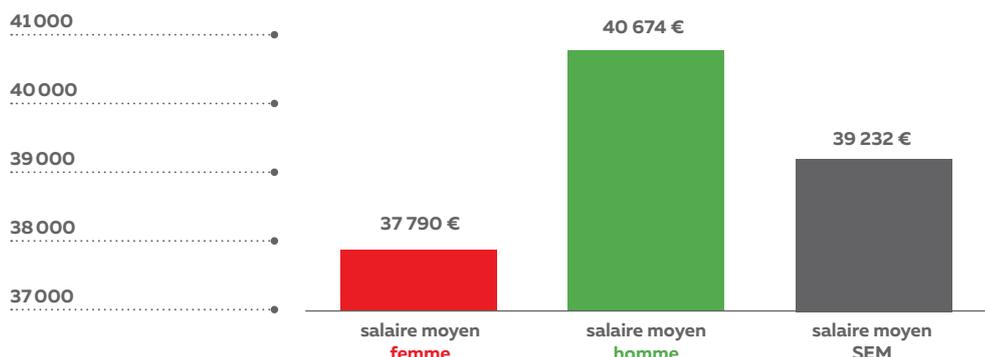
## SALAIRES BRUTS CHARGÉS MOYENS

Effectif total en ETP et toute catégorie confondue



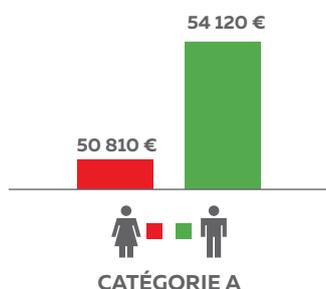
## SALAIRES BRUTS MOYENS

Moyenne effectuée sur l'effectif des agents en ETPR toute catégorie confondue A,B,C

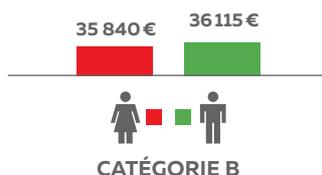


## SALAIRES BRUTS CHARGÉS MOYENS

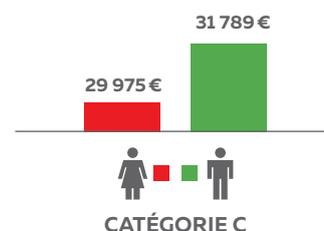
Moyenne effectuée sur l'effectif des agents en ETPR et par catégorie



Au sein des cadres, le salaire moyen brut par mois pour une femme est de 4 234.19 € et pour un homme de 4 509.98 € (en intégrant la prime de fin d'année), soit une différence de 275.79 €.



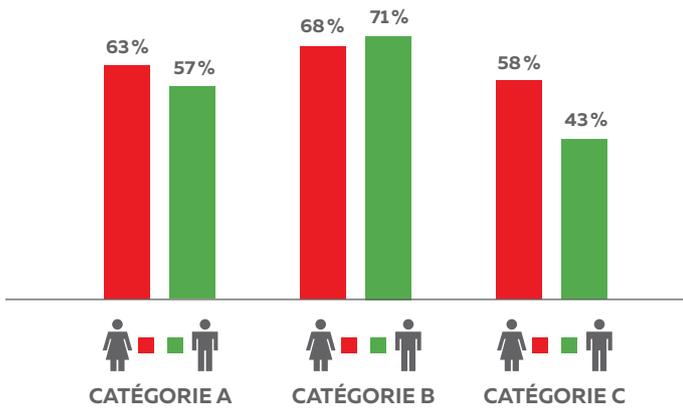
Chez les cadres intermédiaires, le salaire moyen brut par mois pour une femme est de 2 986.65 € et pour un homme de 3 009.58 € (en intégrant la prime de fin d'année), soit une différence de 22.93 €.



Chez les agents de catégorie C, le salaire moyen brut par mois pour une femme est de 2 497.92 € et pour un homme de 2 649.08 € (en intégrant la prime de fin d'année), soit une différence de 151.16 €.

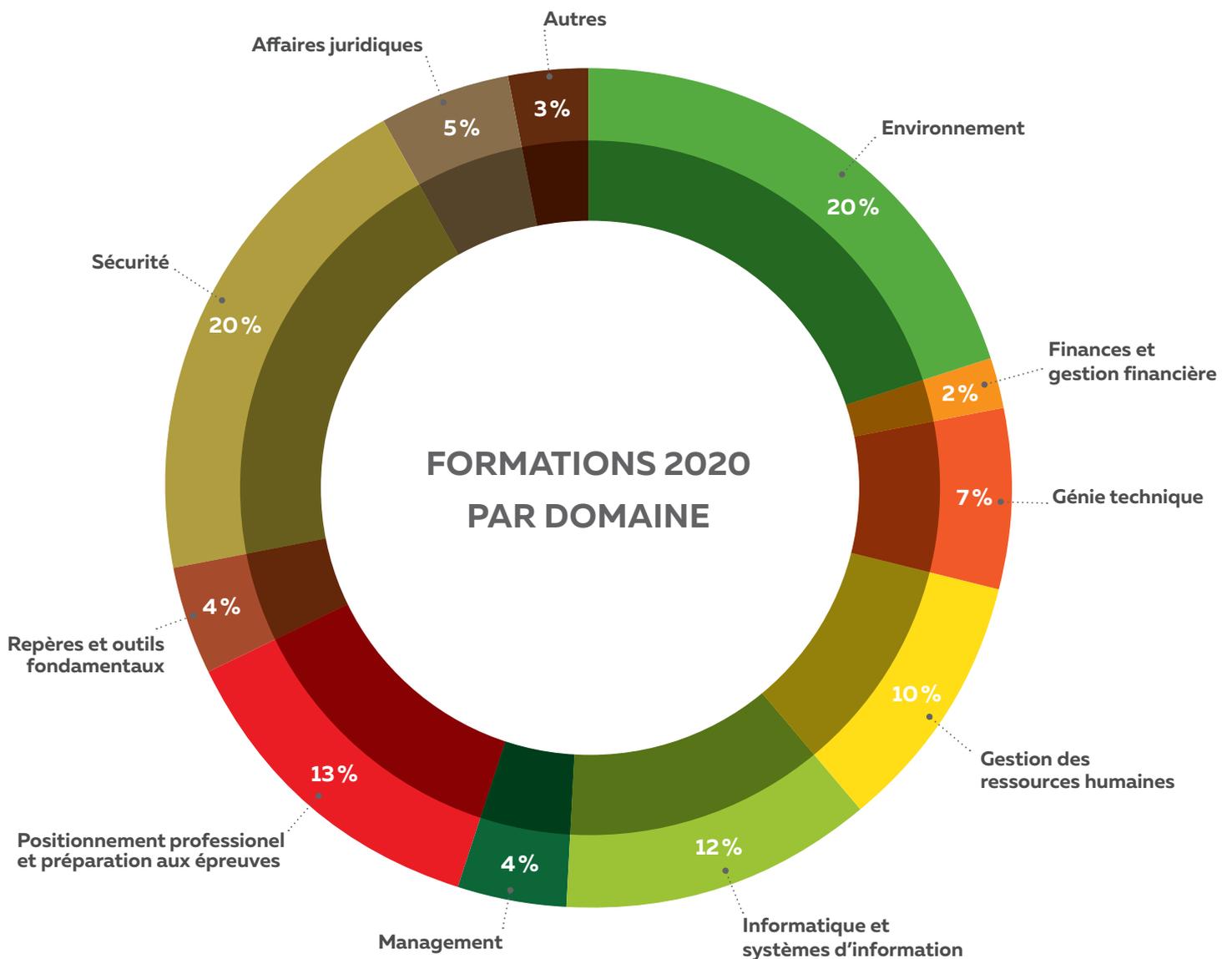
# FORMATION

## NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION RAPPORTÉ À L' EFFECTIF



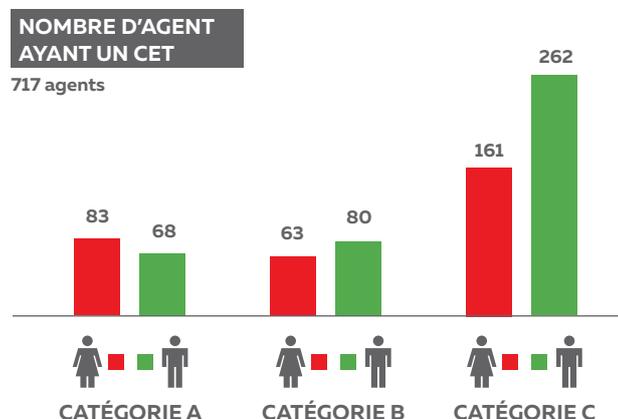
- 54,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (498 départs en formation) en 2020
- 640 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020
- 41,2 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Des femmes et des hommes formés de manière équilibrée.

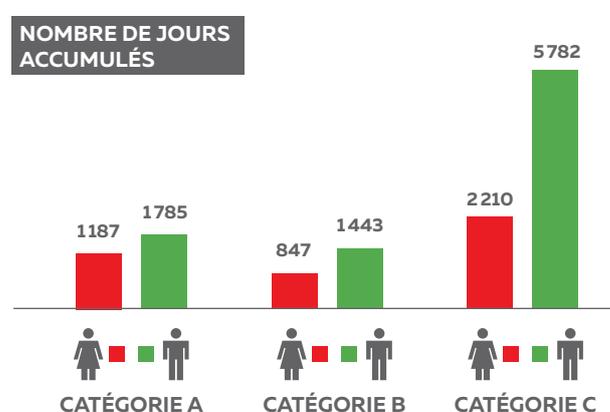


# COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

## NOMBRE D'AGENTS AYANT UN CET SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

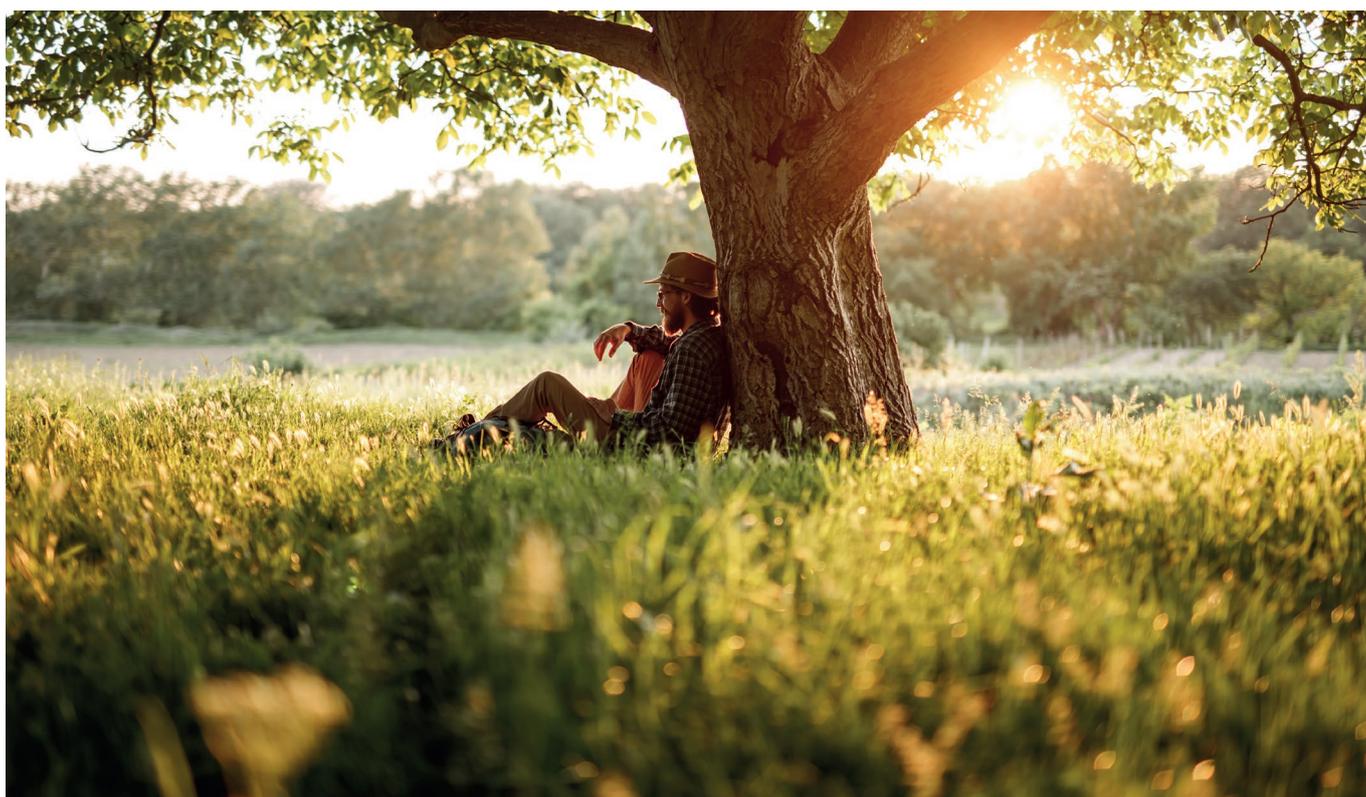


## NOMBRE DE JOURS ACCUMULÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Les agents féminins à SEM sont moins nombreux à avoir ouvert un CET et à avoir épargné des jours de congé. En effet, sur 717 agents ayant ouvert un CET, 43% sont des femmes. Sur 13 254 jours épargnés, seulement 4 244 jours sont épargnés par des agents féminins, soit 32% de la totalité des jours.

Cet écart est significatif pour les agents de catégorie C. On peut formuler l'hypothèse de pose de congés plus importante pour les femmes, en lien avec la garde de leurs enfants pendant les vacances scolaires.



# LES ENJEUX POUR LES ANNÉES À VENIR : LA MISE EN PLACE DU PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

L'article 80 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit que les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle hommes / femmes.

Le décret n°2020-528 du 04 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans d'actions et les mesures qui doivent y figurer :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'actions précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes,
- Des axes supplémentaires peuvent être ajoutés.



Le plan d'actions, présenté au Comité Technique en date du 14 octobre 2021 et approuvé au Bureau du 21 novembre 2021 a été élaboré sur la base des données issues d'un rapport de situation comparée (RSC) des femmes et des hommes et que ce RSC a été établi sur la base de données 2018, 2019 et 2020.

Au vu du Rapport Social Unique, notamment du rapport social comparé Femmes/Hommes, ce plan d'actions est construit afin de décliner la stratégie et les mesures destinées à réduire, prévenir ou traiter les écarts constatés. Il définit notamment des objectifs de progression et des actions pour les atteindre et décrit pour chaque mesure les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre.

## **Ce plan d'actions «Égalité professionnelle Femmes-Hommes» se décline en 6 axes :**

- 1/ Rendre effective l'égalité salariale et la mixité des métiers,
- 2/ Combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes,
- 3/ Mieux articuler vie privée et vie professionnelle,
- 4/ Renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe,
- 5/ Intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social,
- 6/ Lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les violences sexistes.



## RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ SALARIALE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS



**Objectif : Engager une réflexion pour favoriser la mixité des métiers**

- Veiller à l'équilibre financier entre les différentes filières en tenant compte de la représentativité genrée par filières

### Action

Travail dans le cadre du RIFSEEP

**Echéance : en cours**

- Améliorer l'accès aux métiers techniques pour les femmes

### Action

Elaborer une cartographie des métiers à dominante masculine à Saint-Etienne Métropole.

Identifier et évaluer les points de blocage et/ou les leviers d'actions (locaux : absence de sanitaires et vestiaires réservés au personnel féminin, horaires, matériel, ...)

A l'issue de l'évaluation (2022-2023), proposer et planifier un programme d'actions réalistes et faisables qui permettrait de favoriser l'accès aux femmes aux métiers techniques

**Echéance : 2022**



**Objectif : Mettre en place une approche genrée de la prévention des accidents du travail et plus généralement des risques professionnels**

- Mettre en place une étude qualitative, sur ce sujet, dans le cadre de la politique RH concernant plus largement la qualité de vie au travail.

### Action

Proposer une analyse des accidents du travail prenant en compte le sexe des agents

Dans le cadre de l'élaboration du document unique, proposer, si possible, des actions de prévention visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Echéance : 2022**



## COMBATTRE LES FREINS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES



**Objectif : Eviter que les absences liées à la maternité et au congé d'adoption aient un impact négatif**

- Neutraliser les périodes d'absence liées à la maternité et au congé d'adoption dans les procédures qui permettent d'apprécier la manière de servir et qui ont des incidences sur le déroulement de carrière (bonification d'ancienneté) et/ou le niveau de rémunération (régime indemnitaire)

### Action

Poursuivre la neutralisation du congé maternité, paternité et d'adoption sur le déroulement de carrière

**Echéance : déjà en place**



**Objectif : Enrichir le bilan formation par une dimension égalité professionnelle**

- Veiller à ce que les temps de formation proposés soient compatibles avec les rythmes de travail et développer les formations à distance pour réduire les contraintes de déplacements.

### Action

Développer des actions de formation de proximité et préconiser que les stages ne se tiennent pas, dans la mesure du possible, le mercredi.

**Echéance : déjà en place**



**Objectif : Accompagner le retour après une absence longue**

- Mettre en place un entretien lorsqu'un agent réintègre les services après une absence d'un an ou plus afin de lui donner toutes les informations utiles sur l'actualité de son service et de lui proposer, si nécessaire, un projet individuel de formation et de déplacements.

### Action

Suivre la mise en œuvre effective de ces entretiens, notamment pour les retours après un congé parental ou une disponibilité pour suivre son conjoint.

**Echéance : déjà en place**

## MIEUX ARTICULER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE



**Objectif : Agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières**

- La situation comparée annexée au RSU montre que le temps partiel est majoritairement féminin et entraîne des conséquences substantielles sur la rémunération et les droits ultérieurs à pension des femmes. En effet, les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel restent dans cette situation pour de longues périodes dans un grand nombre de cas.

### Action

Examiner les conditions d'organisation du temps de travail au sein des services par chaque direction afin de déterminer si un autre choix peut être offert aux agents en leur permettant d'accomplir leur service à plein temps en 4,5 journées hebdomadaires de travail, donc sans perte de rémunération ni impact sur leur pension future.

**Echéance : en cours, notamment mise en place de l'ATT**



**Objectif : Communiquer auprès des hommes sur la parentalité**

- Informer sur le congé parental pour les pères et communiquer en direction des agents sur le partage des responsabilités parentales

### Action

Intégrer un paragraphe sur la parentalité dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants

**Echéance : déjà en place (information sur Intranet – prise en compte dans la prochaine version du livret d'accueil)**



**Objectif : Favoriser la mise en place de charte de gestion du temps**

- Mettre en place une charte de gestion du temps : un enjeu important pour l'articulation des temps de vie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Action

Limiter les réunions tardives ou encadrer l'usage de la messagerie, dont l'utilisation doit être raisonnée et permettre de préserver la séparation des univers professionnels et privés. Mise en place du télétravail

**Echéance : en cours (travail sur le droit à la déconnexion : GT DSIN sur le dernier trimestre 2021)**



## RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU SEXE



**Objectif : Renforcer la visibilité de l'engagement de la métropole dans la lutte contre les stéréotypes**

- Conduire une communication active pour installer une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle

### Action

Créer des outils et les diffuser (logo dédié à « l'égalité professionnelle, une question d'évidence » / affiche dédiée à la lutte contre les stéréotypes).

Mettre en place des actions de sensibilisation et de communication pour favoriser l'appropriation de cette thématique par le plus grand nombre possible et de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.

Un plan de communication annuel pourrait être mis en place à partir de 2022 qui intégrerait le déploiement sur l'ensemble du territoire

**Echéance : 2022/2023 (réflexion à engager avec DCMT)**



**Objectif : Intégrer l'exclusion des stéréotypes comme critère dans les marchés de formation**

- Demander aux prestataires externes de proposer des modules de formation excluant de leur contenu tout stéréotype et notamment les stéréotypes de genre. Une exigence spécifique sera donc intégrée aux cahiers des charges des marchés de formation lors de leur renouvellement ou de leur passation dès 2021.

### Action

Une synthèse devra être intégrée chaque année dans le cadre du bilan annuel formation.

**Echéance : 2022**



**Objectif : Intégrer l'exclusion des stéréotypes dans les processus de recrutement**

- Être attentif aux stéréotypes dans les illustrations « métiers » accompagnant les offres d'emploi

### Action

Mettre en place l'écriture inclusive

**Echéance : déjà en place**



**Objectif : Veiller à intégrer la lutte contre les stéréotypes dans tous les outils des encadrants**

- Former les encadrants à la lutte contre les discriminations. Plusieurs outils pourront être développés pour accompagner les cadres dans leurs actes de gestion RH qui feraient largement référence aux précautions à prendre pour éviter les discriminations souvent involontairement fondées sur les stéréotypes.

### Action

Elaborer des guides par la Direction de la Com en collaboration avec la DRH qui pourraient être mis à la disposition de toutes les directions : le guide pour la rédaction des fiches de poste, le guide du recrutement, le guide de l'évaluation et de l'entretien professionnel, ...

**Echéance : 2022**

## INTÉGRER PLUS FORTEMENT LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL



**Objectif : Renforcer le dialogue social sur l'égalité professionnelle**

- Instaurer un dialogue social sur ce sujet dans le cadre du CTP. Ce dialogue avec les représentants des personnels est, avec l'engagement des directions et des encadrants, l'un des leviers de l'appropriation durable et collective de cette politique.

### Action

Inscrire la thématique de l'égalité professionnelle à minima une fois par an à l'ordre du jour du CTP

**Echéance : déjà en place**



**Objectif : Mettre à disposition des données genrées pour les avancements**

### Action

Disposer à partir de 2021 des éléments statistiques genrés leur permettant d'éclairer leurs débats.

**Echéance : en cours**



**LUTTER CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXISTES**



**Objectif : Former et outiller sur les questions de violences sexistes**

- Intégrer les thématiques des violences sexistes, du harcèlement moral et sexuel et de leurs préventions aux formations des encadrants et des services RH.

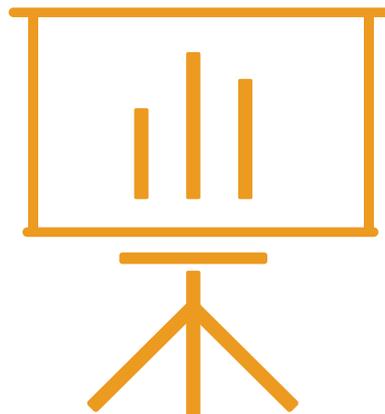
Les acteurs RH et les encadrants devront disposer d'outils leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique.

**Action**

Un mode opératoire devra être réfléchi à partir de 2022 :

- Définition des objectifs de la sensibilisation
- Définition et priorisation du public concerné (encadrant stratégique et/ou intermédiaire et/ou proximité)
- Intervention d'un organisme extérieur ou lien avec École des métiers
- Réflexion dans le cadre du plan de formation des cadres
- Possibilité d'intégrer une 1/2 journée de sensibilisation à destination des encadrants dans le plan de formation sécurité élaboré annuellement (en complément de manager la sécurité)

**Echéance : 2022/2023**



**Objectif : Assurer une large communication de la circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel**

- Une communication « pédagogique » devra rappeler le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur en la matière, notamment la dimension prévention.

**Action**

Mettre à disposition un kit de communication (fiches réflexe, cadre juridique, éventuels supports audiovisuels) auprès des directions par le service Com en 2022.

Son déploiement sur le territoire serait assuré via Intranet.

Les campagnes de sensibilisation gouvernementales feront l'objet d'une large diffusion dans les services

**Echéance : 2022/2023 (réflexion à engager avec DCMT)**



**Objectif : Intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail**

- Les acteurs de la prévention (représentant(e)s CHSCT, médecins de prévention, assistant(e)s de prévention, assistant(e)s de service social, ...) doivent jouer un rôle prépondérant dans l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail. Ils peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences subies hors de la sphère professionnelle. Ces acteurs pourront développer des liens privilégiés avec des associations.

**Action**

Former les différents acteurs de la prévention (représentant(e)s CHSCT, médecins de prévention, assistant(e)s de prévention, assistant(e)s de service social, ...) avec un focus sur la lutte contre les violences. Cette sensibilisation pourrait s'inscrire dans le cadre de formation en santé et sécurité au travail.

**Echéance : 2022**





Mise en page : Torigami - Coordination : Direction de la Communication et du Marketing territorial de Saint-Étienne Métropole.  
Photo retouchée. Adobe stock. Achevé d'imprimer janvier 2022.



Saint-Étienne Métropole  
2 avenue Grüner - CS 80257,  
42006 Saint-Étienne Cedex 1

T 04 77 49 21 49  
F 04 77 49 21 40  
[saint-etienne-metropole.fr](http://saint-etienne-metropole.fr)

**SÉM**  
**SAINT-ÉTIENNE**  
la métropole