

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

SEANCE DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 02 FEVRIER 2023

DELIBERATION N°2023.00029

RAPPORT DE SAINT-ETIENNE METROPOLE SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES POUR L'ANNEE 2021

Le Conseil Métropolitain a été convoqué le 27 janvier 2023

Nombre de membres en exercice : 123

Nombre de présents : 95

Nombre de pouvoirs : 22

Nombre de voix : 117

Président de séance : M. Hervé REYNAUD,
Secrétaire de séance : M. Tom PENTECOTE

Membres titulaires présents :

M. Abdelouahb BAKLI, M. Denis BARRIOL, M. Jean-Luc BASSON, Mme Caroline BENOUMELAZ, M. Jean-Pierre BERGER, M. Eric BERLIVET, Mme Nora BERROUKECHE, Mme Audrey BERTHEAS, Mme Michèle BISACCIA, M. Cyrille BONNEFOY, M. Bernard BONNET, M. Vincent BONY, M. Lionel BOUCHER, M. Patrick BOUCHET, M. Kamel BOUCHOU, M. Henri BOUTHEON, Mme Nicole BRUEL, M. Régis CADEGROS, Mme Stéphanie CALACIURA, M. Denis CHAMBE, Mme Catherine CHAPARD, M. André CHARBONNIER, M. Marc CHASSAUBENE, M. Marc CHAVANNE, Mme Frédérique CHAVE, Mme Laura CINIERI, Mme Viviane COGNASSE, M. Germain COLLOMBET, M. Paul CORRIERAS, M. Pierrick COURBON, M. Jordan DA SILVA, M. Charles DALLARA, M. Gabriel DE ALMEIDA, M. Jean-Luc DEGRAIX, Mme Marianne DELIAVAL, M. Philippe DENIS, M. François DRIOL, M. Christian DUCCESCHI, M. Fabrice DUCRET, Mme Marie-Pascale DUMAS, Mme Isabelle DUMESTRE, M. Frédéric DURAND, M. Jean DUVERGER, Mme Véronique FALZONE, M. David FARA, M. Martial FAUCHET, M. Christophe FAVERJON, Mme Sylvie FAYOLLE, M. Jean-Claude FLACHAT, Mme Andonella FLECHET, M. Luc FRANCOIS, M. Guy FRANCON, M. Michel GANDILHON, Mme Ramona GONZALEZ GRAIL, Mme Marie-Christine GOURBEYRE, Mme Marie-Eve GOUTELLE, M. Daniel GRAMPFORT, Mme Catherine GROUSSON, M. Jacques GUARINOS, M. Rémy GUYOT, M. Marc JANDOT, M. Christian JOUVE, M. Christian JULIEN, Mme Delphine JUSSELME, M. Robert KARULAK,

Mme Siham LABICH, M. Bernard LAGET, M. Olivier LONGEON, M. Julien LUYA, Mme Nathalie MATRICON, M. Patrick MICHAUD, Mme Christiane MICHAUD-FARIGOULE, M. Yves MORAND représenté par Mme Christine HEYRAUD, Mme Aline MOUSEGHIAN, M. Tom PENTECOTE, M. Gilles PERACHE, Mme Marie-Jo PEREZ, Mme Nicole PEYCELON, Mme Christel PFISTER, M. Jean-Philippe PORCHEROT, Mme Clémence QUELENNEC, M. Ali RASFI, Mme Brigitte REGEFFE, M. Hervé REYNAUD, M. Jean-Paul RIVAT, M. Jean-Marc SARDAT, Mme Nadia SEMACHE, M. Christian SERVANT, Mme Corinne SERVANTON, Mme Eveline SUZAT-GIULIANI, M. Marc TARDIEU, M. Gérard TARDY, Mme Marie-Christine THIVANT, M. Gilles THIZY, M. Julien VASSAL

Pouvoirs :

M. Gilles ARTIGUES donne pouvoir à M. Denis CHAMBE,
Mme Nicole AUBOURDY donne pouvoir à M. Marc CHASSAUBENE,
Mme Christiane BARAILLER donne pouvoir à Mme Marie-Pascale DUMAS,
Mme Françoise BERGER donne pouvoir à M. Jean-Luc BASSON,
M. Christophe CHALAND donne pouvoir à Mme Eveline SUZAT-GIULIANI,
M. Jérôme GABIAUD donne pouvoir à M. Marc JANDOT,
M. Pascal GONON donne pouvoir à M. Guy FRANCON,
Mme Pascale LACOUR donne pouvoir à Mme Catherine GROUSSON,
M. Denis LAURENT donne pouvoir à M. Jean-Claude FLACHAT,
M. Claude LIOGIER donne pouvoir à M. Lionel BOUCHER,
Mme Fabienne MARMORAT donne pouvoir à M. David FARA,
Mme Brigitte MASSON donne pouvoir à Mme Delphine JUSSELME,
Mme Solange MORERE donne pouvoir à M. Philippe DENIS,
M. Gaël PERDRIAU donne pouvoir à M. Hervé REYNAUD,
M. Marc PETIT donne pouvoir à M. Eric BERLIVET,
Mme Laurence RICCIARDI donne pouvoir à M. Jean-Pierre BERGER,
M. Alain SCHNEIDER donne pouvoir à Mme Laura CINIERI,
M. Gilbert SOULIER donne pouvoir à M. Jean-Marc SARDAT,
Mme Julie TOKHI donne pouvoir à M. Germain COLLOMBET,
M. Jacques VALENTIN donne pouvoir à Mme Marie-Christine THIVANT,
Mme Laetitia VALENTIN donne pouvoir à Mme Isabelle DUMESTRE,
Mme Eliane VERGER LEGROS donne pouvoir à M. Gérard TARDY

Membres titulaires absents excusés :

M. Jean-Alain BARRIER, M. Gilles BOUDARD, M. Yves LECOCQ, Mme Djida OUCHAOUA,
M. Jean-Louis ROUSSET, M. Daniel TORGUES

DELIBERATION DU CONSEIL METROPOLITAIN DU 02 FEVRIER 2023

RAPPORT DE SAINT-ETIENNE METROPOLE SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES POUR L'ANNEE 2021

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^{er} 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 ».

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 le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport de Saint-Étienne Métropole sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2021 est annexé à la présente délibération. Il apporte des précisions sur les actions mises en œuvre, il porte notamment sur :

- Le programme d'actions conduit notamment dans le cadre du Contrat de ville ;
- L'organisation et les actions conduites dans le cadre des « Semaines de l'égalité » ;
- La situation de Saint-Étienne Métropole en tant qu'employeur.

Au titre de la compétence politique de la ville, Saint-Étienne Métropole s'est dotée d'un plan d'actions qui a pour ambition de lutter contre toutes formes de discriminations et de promouvoir l'égalité de traitement sur le territoire avec 2 axes transversaux :

- Jeunesse ;
- Egalité femme / homme.

Par délibération du Conseil Communautaire du 29 juin 2017, un 4^{ème} 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.

Initialement prévu sur la période 2015 / 2020, l'actuel Contrat de Ville est prolongé jusqu'en 2023.

Malgré la pandémie de COVID-19, la Métropole a pu poursuivre ses efforts afin de combattre les discriminations et notamment celles que subissent les femmes en maintenant les semaines de l'Égalité en décalant leur déroulement sur la période du 24 septembre au 15 octobre 2021.

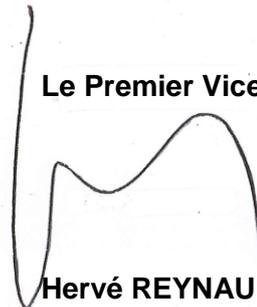
Le Conseil Métropolitain prend acte du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes de Saint-Étienne Métropole pour l'année 2021.

**Pour extrait,
Le secrétaire de Séance,**



Tom PENTECOTE

Le Premier Vice-Président,



Hervé REYNAUD

SUIVEZ-NOUS SUR



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

SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE • 2021

+ d'infos

saint-etienne-metropole.fr

SÉM

SAINT-ÉTIENNE
la métropole

ÉDITO

Les textes rendent obligatoires l'élaboration d'un rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les communes et collectivités de plus de 20 000 habitants. Il doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Je vous présente aujourd'hui le rapport de l'année 2021.

La prise en compte des droits des femmes et le respect de l'égalité femmes hommes doivent être un impératif affiché et revendiqué, et ce encore plus dans un contexte de crise et de montée des communautarismes.

Des évolutions juridiques et des remises en question sociétales ont certes contribué à dénoncer des comportements répréhensibles, des violences inacceptables et des inégalités indignes dans un pays dont la devise républicaine rappelle les valeurs fondamentales et humanistes de Liberté, d'Égalité et de Fraternité. Mais le vécu de certaines femmes montre qu'il reste encore des embûches sur le chemin de l'égalité.

C'est pourquoi, notre ambition politique de mettre l'égalité au cœur de l'action publique a une double vocation : il s'agit, non seulement, de conduire des politiques et de mener des projets en faveur des publics les plus concernés par les discriminations et les ruptures d'égalité, mais également, de garantir la prise en compte transversale de l'égalité dans toutes nos politiques publiques portées par toutes les directions. Par son statut d'employeur, Saint-Étienne Métropole assume également pleinement cette responsabilité d'égalité femmes-hommes.

C'est tous ensemble, par une vigilance de chaque instant que nous pourrons poursuivre l'éveil des consciences et l'évolution des pratiques. En sensibilisant par exemple les jeunes générations, notamment dans le cadre des Semaines de l'égalité, nous contribuons à une modification des comportements et à la lutte contre les stéréotypes.

Par son engagement, notre Métropole a la volonté d'être perpétuellement pro-active pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

SOMMAIRE



P4

L'engagement de Saint-Étienne Métropole

P5

Quelques chiffres clés



P6

Les actions favorisant l'égalité femmes-hommes conduites par Saint-Étienne Métropole

P12

Les 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 la création et le financement d'un poste de Chargé de mission au sein de la Direction Accessibilité-Handicap, Ville inclusive et Lutte contre les discriminations, mutualisée Ville et Métropole de Saint-Étienne, et rattachée directement à la Direction Générale des Services.

Saint-Étienne 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, au vivre-ensemble, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes-hommes.

En 2021, la situation sanitaire a conduit à un décalage temporel du déroulement de cet événement habituellement organisé en mars. Proposées du 24 septembre au 15 octobre 2021 avec la phrase d'accroche « Et je dis que l'Humanité a un synonyme : Égalité », les Semaines de l'égalité ont réussi à remporter un franc succès avec 89 actions/événements proposés qui ont attiré 9400 participants.

Au-delà de cette mission d'organisation et de coordination, Saint-Étienne Métropole agit aussi 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 pour renforcer les actions de sensibilisations sur les quartiers prioritaires.



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

Source : Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, chiffres clés, édition 2021.

1 femme sur **2** a déjà été confrontée à une **situation de sexisme** ou de **harcèlement sexuel** au travail en France

Dans le secteur privé, plus les salaires sont hauts, moins les femmes sont présentes



79,5% des **contrats à temps partiel** sont occupés par des femmes et pour 48% d'entre elles, la raison de ce choix est liée à du **soin aux dépendants** (enfants, parents)

82% des **parents isolés** sont des femmes

23% Part des femmes dans les **métiers du numérique**



La **rémunération de sportives professionnelles** est inférieure à celles des sportifs professionnels. Ainsi par exemple 3,3 fois moins en basket et 37 fois en football



99% des femmes ont déjà été victimes d'un **acte ou commentaire sexiste** au moins une fois dans leur vie en France

83% des victimes de **violences sexistes et sexuelles** dans le **milieu du sport** sont des femmes.

82% étaient **mineures** au moment des faits

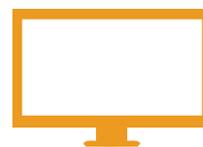
9% de **violences sexuelles** ont lieu sur le lieu de travail ou d'études



Dans tous les domaines, les artistes femmes obtiennent **moins de récompenses** que les hommes



La **couverture médiatique sportive** féminine dans le monde est de 4% alors que les femmes représentent 40% des sportifs et sportives



17,4% Part des femmes à la **présidence de fédérations sportives**



LES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES CONDUITES PAR SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE

1. DANS LE CADRE DES SEMAINES DE L'ÉGALITÉ

POUR L'ANNÉE 2021, LA THÉMATIQUE GÉNÉRALE CHOISIE ÉTAIT :

« **ET JE DIS QUE L'HUMANITÉ A UN SYNONYME : ÉGALITÉ** »

Cette thématique a permis d'inclure de nombreuses sous-thématiques comme : l'égalité femmes/hommes, la mixité professionnelle, le sexisme, la lutte contre toutes les formes de discriminations, les valeurs de la République, la laïcité, la citoyenneté.



LES SEMAINES DE L'ÉGALITÉ

Du 24 sept. au 15 oct. 2021

- Expositions • Conférences • Ateliers
- Activités sportives...

« Et je dis que l'Humanité a un synonyme : Égalité »
- Victor HUGO

Tout le programme sur : saint-etienne-metropole.fr

SÉM
SAINT-ÉTIENNE
la métropole

Les semaines de l'égalité, sont portées par Saint-Étienne Métropole. Le comité de pilotage est présidé par la Vice-présidente en charge de la politique de la ville et de la Lutte contre les discriminations et du Conseiller métropolitain délégué.

La période retenue permet habituellement d'intégrer le 8 mars, journée internationale des droits des femmes et le 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, mais du fait du contexte de pandémie de COVID-19, l'événement a été décalé à l'automne 2021.

La durée de 3 semaines permet une large programmation des actions avec les partenaires ainsi qu'un lissage des nombreuses interventions scolaires.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Construction des Semaines reposant sur l'implication du milieu associatif et des communes, maîtres d'ouvrage des actions ;
- Saint-Étienne Métropole : rôle de coordination, mise en cohérence, logistique et communication générale.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Informer les populations potentiellement exposées sur l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations ;
- Sensibiliser, notamment la jeunesse, à la citoyenneté, l'égalité, au vivre ensemble, à la lutte contre les discriminations ;
- Faire connaître les structures existantes et les services proposés compétents ;
- Valoriser le travail réalisé par les associations, les collectivités.

BILAN

- Les communes sur lesquelles se sont déroulées des actions : Saint-Étienne, Villars, Unieux, Rive-de-Gier, Firminy, Andrézieux-Bouthéon, Saint-Chamond, Roche-la-Molière, La Ricamarie, Saint-Genest-Lerpt, le Chambon-Feugerolles, Saint-Priest en-Jarez, Saint-Martin-la-Plaine, Lorette, la Grand-Croix, Saint-Galmier, Saint-Héand, Saint-Martin La Plaine, La Talaudière
- **18 collèges et lycées**
- **89 événements/manifestations**
- **153 partenaires associatifs ou organismes professionnels**

Ce sont 9 400 personnes qui ont participé aux semaines de l'égalité à travers 89 actions proposées dont les 24 ci-dessous portant notamment sur la promotion de l'égalité femmes-hommes.

FOCUS SUR QUELQUES ACTIONS

« ENTREPRISE INCLUSIVE, DE QUOI PARLE-T-ON ? »

Table ronde - Animation par Laurent Vinot (CREPI).
Organisateurs : Saint-Étienne Métropole et le collectif d'association de l'égalité.

LA COMÉDIE - (SAINT-ÉTIENNE)

« FEMMES ET PRÉCARITÉ : FAIRE FACE AUX EFFETS DE LA PANDÉMIE »

La journée de formation des professionnel-les

SALLE ARETHA FRANKLIN (SAINT-ÉTIENNE)

PARTENAIRES : CIDFF ET SOS VIOLENCES CONJUGALES 42

Les métiers ont-ils un sexe ?

Atelier de sensibilisation sur les métiers et les stéréotypes de genre : comment élargir ses choix professionnels ?

LOCAL ASSOCIATIF PASTEUR (LE CHAMBON-FEUGEROLLES)

« Amour, amour »

Théâtre participatif sur les violences sexistes et le harcèlement, à destination des agents de Saint-Étienne Métropole.

SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE - (SAINT-ÉTIENNE)

« Et si on parlait de charge mentale »

Moment d'échanges et de débat organisé autour d'un atelier ludique sur la répartition des rôles dans la famille.

CENTRE SOCIAL DE BEAULIEU - (SAINT-ÉTIENNE)

« 50 Nuances d'égalité »

Activité parents-enfants, jeux de société et réalisation d'une œuvre collective.

CENTRE SOCIAL « LES COULEURS DU MONDE » (LORETTE)

Tous ensemble pour l'égalité filles-garçons

Grand jeu de piste proposé avec des équipes mixtes (filles-garçons) composées d'enfants (6/10 ans) et de parents.

QUARTIER DE LA RIVIÈRE (SAINT-ÉTIENNE)

« L'égalité ça se travaille ! »

Exposition dans le cadre du Festival des MJC. Dessins de Serge Bloch qui illustrent la place des femmes dans le monde du travail et dans la société.

SALLE DE LA GARE (SAINT-MARTIN-LA-PLAINE)

« Le souffle des Chimères »

Exposition photos 100% féminine ! Vernissage de l'exposition avec une projection de Lightlab.io en lien avec l'exposition et la thématique de l'égalité femmes/hommes.

GALERIE TAG - (SAINT-ÉTIENNE)

Portes ouvertes aux semaines de l'égalité

Temps d'accueil, jeux, lectures, expos, vidéos autour de l'égalité femmes/hommes.

ICI BIENTÔT - (SAINT-ÉTIENNE)

« Femmes d'ailleurs, comment nous nous sommes investies à Saint-Étienne »

Projection de film / vidéos témoignages de femmes étrangères et échanges avec la réalisatrice d'Amel Bousaha.

CINÉMATHÈQUE DE SAINT-ÉTIENNE

« Auberge Espagnole »

Visite guidée de l'atelier de réparation de vélos et présentation du métier de Technicienne Cycles en tant qu'entrepreneuse. L'Association « Vélo en quartier » organise des ateliers de réparation et d'apprentissage du vélo pour les femmes.

SAINT-ÉTIENNE

« Il était trois fois »

Que nous disent les contes sur l'histoire des femmes ? Contes racontés par « Les Voisines » et débat animé par Emma Bornibus.

CINÉMATHÈQUE DE SAINT-ÉTIENNE

Les espoirs des femmes d'ici et d'ailleurs

Projection d'un film suivie d'un débat autour du club du magazine « Femmes d'ici et d'ailleurs ».

CINÉMATHÈQUE DE SAINT-ÉTIENNE

« 50 Nuances d'égalité »

Café des parents animé par une référente en parentalité. Quelle perception les parents ont-ils sur cette notion d'égalité ? Quels stéréotypes nous dérangent le plus ?

CENTRE SOCIAL « LES COULEURS DU MONDE » (LORETTE)

Sensibilisation à la prévention du sexisme et à l'égalité femmes-hommes

Échanges sur la thématique, débat sur les questions de genre, des stéréotypes de genre aux préjugés et aux discriminations sexistes.

LA COMÈTE - (SAINT-ÉTIENNE)

Ciné-débat sur l'égalité

Diffusion d'un film ou documentaire suivi d'un échange avec le public sur le thème de la mixité dans les couples et la condition féminine.

QUARTIER DU MONTCEL - PÔLE JEUNES (LA RICAMARIE)

Les métiers ont-ils un sexe ?

Atelier de sensibilisation sur les métiers et les stéréotypes de genre : comment élargir ses choix professionnels ?

LOCAL ASSOCIATIF PASTEUR (LE CHAMBON-FEUGEROLLES)

Questions d'égalité femmes-hommes

Théâtre d'improvisation et temps d'échange sur la question de la discrimination.

ESPACE SOCIAL VALBENOITE-CENTRE DEUX (SAINT-ÉTIENNE)



LE BUS DE L'ÉGALITÉ

Intégré dans la programmation des semaines de l'égalité, le bus de l'égalité est un dispositif majeur, il s'est rendu en 2021 dans 18 établissements scolaires (lycées et collèges) et a permis ainsi de sensibiliser 4 852 élèves (2 267 filles et 2 585 garçons) à l'égalité Femmes/Hommes par 5 associations spécialisées. Les thématiques qui ont été abordées et les associations intervenantes sont les suivantes :

RESPECT DANS LES RELATIONS AMOUREUSES (SOS VIOLENCES CONJUGALES, TRIANGLE ROSE, CIDFF)

OBJECTIFS

- Identifier le phénomène des violences,
- Fournir des clefs de compréhension,
- Informer les jeunes sur leurs droits,
- Mettre à mal les stéréotypes.

MIXITÉ PROFESSIONNELLE : MÉTIERS FILLES/GARÇONS (FACE LOIRE, CIDFF)

OBJECTIFS

- Sensibiliser les publics scolaires à la mixité des métiers,
- Casser les stéréotypes sur les métiers masculins et féminins.

BUZZONS CONTRE LE SEXISME (TRIANGLE ROSE, CIDFF)

OBJECTIFS

- Déconstruire les préjugés et les idées reçues sur les stéréotypes liés aux femmes et hommes,
- Changer « les messages du quotidien » pour dénoncer le sexisme ordinaire,
- Permettre l'expression des jeunes sur les thématiques liées à l'égalité femmes hommes.

FILLES ET GARÇONS, DES AMBITIONS PARTAGÉES (CIDFF, TRIANGLE ROSE, RURAL URBAIN)

OBJECTIFS

- Oser vivre ses rêves, ses passions,
- Prendre sa place dans la société,
- Lutter contre l'invisibilité des femmes dans l'histoire, le sport, la culture, la politique...



LA COURSE / MARCHÉ POUR L'ÉGALITÉ

Une marche / course pour l'égalité est organisée pour annoncer le lancement des semaines de l'égalité. Cet événement qui se déroule habituellement autour du 8 mars qui est la journée internationale des droits des femmes a dû être décalé pour des raisons sanitaires.

Une course (6km) et une marche (4km) sont proposées dans une ambiance très familiale et sans esprit de compétition mais dans celui du « vivre ensemble ».

PARTENAIRES : Comité National Olympique Loire, Espace cardio, STAS, ASPTT, Chris Tapor.



Site de l'ASPTT de Saint-Étienne / Organisée par la Ville de Saint-Étienne

LES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES CONDUITES PAR SAINT-ÉTIENNE MÉTROPOLE

2. DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Dans le cadre de l'appel à projet du contrat de ville de Saint-Étienne Métropole il est clairement exposé que l'approche intégrée Femmes/Hommes dans les actions est **une exigence à prendre en compte dans chacun des dossiers (projets)** déposés au titre de la politique de la ville.

Parce que cette thématique, transversale à tous les projets, comporte des spécificités parfois complexes à appréhender par les acteurs de terrain, et afin d'améliorer son intégration dans chaque action, un accompagnement des porteurs de projet est proposé par 2 associations spécialisées, le **CIDFF** et **SOS Violences conjugales**. Cet accompagnement peut prendre la forme d'un appui d'une demi-journée à 3 journées.

C'est donc dans l'ensemble de la programmation du contrat de ville (plus de 300 actions pour un montant total de près de 4 millions d'euros par an tous financeurs confondus) que l'Égalité des chances est prise en compte.

Pour autant, des actions spécifiques soutenues financièrement par SEM sont également proposées :

LAÏCITÉ, VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

TAG

In situ

S'appuyer sur la création artistique pour favoriser l'expression et la confiance en soi.

L'action visait plusieurs objectifs :

- créer du lien avec des personnes isolées, leur faire découvrir de nouveaux lieux en favorisant l'accès à la culture via la création artistique,
- permettre à ces personnes de favoriser la liberté d'expression, l'estime de soi dans la poursuite éducative et l'insertion professionnelle,
- sensibiliser à l'égalité F/H et déconstruire les stéréotypes,
- participer à la création de l'esprit critique des citoyens,
- lutter contre les discriminations. et liberté d'expression,
- créer du lien social.

SOS VIOLENCES

Intégration égalité femmes/hommes dans les politiques publiques

Actions de sensibilisation et d'accompagnement en direction des acteurs porteurs de projets.

En collaboration avec le CIDFF l'action visait plusieurs objectifs :

- sensibiliser à l'approche intégrée femmes/hommes,
- 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.

LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

Vie affective et vie sexuelle des adolescents face au numérique

Parcours éducatifs avec différents modules d'activité.

L'action visait plusieurs objectifs :

(En direction des JEUNES pendant et hors temps scolaire)

- former à l'égalité filles-garçons et à l'estime de soi à travers l'image véhiculée de la sexualité par les médias et lutter contre les stéréotypes sexuels et sexistes et l'hypersexualisation,
- développer chez eux la construction d'un esprit critique face aux messages diffusés par les médias,
- sensibiliser les ados au cyberharcèlement,
- identifier et prévenir les pratiques sexualisées à risques des ados facilitées par le numérique.

(En direction des acteurs éducatifs dont les parents)

- leur faire découvrir des outils d'animation de sensibilisation du public ados,
- permettre aux parents de s'emparer de la question autour de la sexualité de leurs enfants,
- lutter contre le harcèlement des jeunes, les inégalités, les discriminations, promouvoir l'égalité femmes/hommes.

LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT

Vivre et agir ensemble dans la diversité

Échanges autour du vivre ensemble de manière ludique au travers d'ateliers pédagogiques via différents outils (jeux de rôle, débats mouvant, photo langages, jeux de solidarité et de coopération, expo, ateliers d'écritures et d'expressions, vidéos...)

L'action visait plusieurs objectifs pour les jeunes :

- lutter contre les discriminations, le racisme et les inégalités,
- combattre les stéréotypes, déconstruire les préjugés,
- promouvoir l'égalité, la diversité et les valeurs de la République,
- construire l'esprit critique,
- favoriser le vivre ensemble et tendre vers une société plus juste et plus solidaire, laïque et fraternelle, une société composée d'hommes et de femmes responsables, tolérants.

CIDFF

Farandole de l'égalité

L'action visait plusieurs objectifs :

- favoriser des environnements propices à l'épanouissement des jeunes : lutter contre les violences sexuées en milieu éducatif,
- préparer les futurs citoyens : développer l'esprit critique, favoriser l'appropriation des valeurs de la République,
- promouvoir l'égalité effective : favoriser l'élargissement des choix (métiers, loisirs), déconstruire les stéréotypes de genres,
- sensibiliser et former les acteurs de l'éducation à l'intégration d'une perspective de genre au sein de leurs pratiques.

AGASEF

Ateliers interactifs «Ensemble parlons-en Comprendre pour agir» : Programme d'actions, plus spécifiquement en direction des collégiens, centré sur les valeurs de la République et la citoyenneté, la lutte contre la discrimination et l'égalité femmes/hommes.

L'expo « Ensemble parlons-en » est un outil d'information et de prévention qui s'adapte continuellement à la demande et devient aujourd'hui les ateliers interactifs. Il permet de mieux repérer les acteurs sociaux, de comprendre le fonctionnement de nos institutions et d'être informés sur leurs droits et devoirs. Il contribue au décryptage du réel et à la construction progressive d'un esprit éclairé, autonome et critique. L'animatrice intervient également à la maison des adolescents avec rencontre individuelle avec des jeunes ligériens.

MJC Saint-Chamond

Vivons ensemble la République

Programmation de 4 MJC de Saint-Étienne Métropole, Rive-de-Gier, Saint-Martin-la-Plaine, Saint-Chamond, Saint-Étienne MJC des Tilleuls :

Avec des soirées débats, du spectacle vivant et des actions avec les scolaires autour de la citoyenneté.

L'action visait plusieurs objectifs :

- éduquer à l'altérité,
- mettre en action le vivre ensemble : faire ensemble,
- faire tomber les préjugés et provoquer des rencontres,
- participer à la création de l'esprit critique des citoyens,
- accompagner les établissements scolaires sur la laïcité et la liberté d'expression.

FCO FIRMINY

SPORT'ON : Le club souhaite, depuis près de 12 ans, lutter contre les discriminations et met l'accent en 2021 sur l'égalité femmes/hommes. Ce club a fusionné avec un club féminin cette année, et a le souhait de mettre en avant les filles dans les sports collectifs mais également dans les relations quotidiennes. Il s'agit de sensibiliser chaque année les jeunes de la ville de Firminy et des alentours en collaborant avec des associations telles que SOS violences conjugales, Triangle rose, SOS racisme, la Licra...

L'action visait plusieurs objectifs :

- sensibiliser les bénéficiaires à toutes les formes de discriminations qui les entourent,
- avec l'aide de la ville de FIRMINY et du CHAMBON FEUGEROLLES les jeunes sont interpellés sur l'importance de l'inclusion sociale.

ET AUSSI LE PROGRAMME WI-FILLES

Cette action portée par le Club d'entreprises FACE a vocation à faire découvrir les métiers du numérique à un groupe d'une quinzaine de jeunes collégiennes volontaires. Pendant une semaine, elles ont rencontré des professionnels du secteur mais aussi construit un projet collectif à partir d'outils logiciels innovants.

EMPLOI

CIDFF

Tremplin vers l'emploi des femmes

Ateliers collectifs – découverte des métiers, travail sur le projet professionnel

L'action visait plusieurs objectifs :

- favoriser l'insertion socio-économique des femmes, en particulier les plus éloignées de l'emploi,
- proposer un accompagnement complémentaire aux dispositifs de droit commun ajusté à leur situation,
- faciliter leur passage (ou retour) vers les dispositifs de droit commun,
- lever les freins d'accès à l'emploi et renforcer leur pouvoir d'agir,
- les soutenir dans leurs possibilités d'accéder à des métiers traditionnellement masculins.

LES ACTIONS CONDUITES DANS LE CADRE DES DÉLÉGATIONS DES SERVICES PUBLICS DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT

Une clause relative à l'égalité Hommes femmes a été incluse dans le cahier des charges de consultation de la DSP Eau potable et dans la DSP Assainissement.

Cette clause porte les mentions suivantes :

Le titulaire met en place une gestion de ses ressources humaines basée sur une égalité réelle entre les femmes et les hommes et dont il rend compte à la Collectivité.

La mesure de l'efficacité des dispositions prises par le Titulaire se traduit, à l'échelle du service, objet du présent marché, par une simulation :

- de l'index de l'égalité professionnelle, calculé selon l'outil proposé par le Ministère du travail ;
- des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et leur évolution, prévus à l'article D.2323-12 du Code du travail.

Il s'agit de produire ces informations pour l'organisation locale du Titulaire, la gestion du service s'inscrivant dans une organisation plus globale du Titulaire. Le Mémoire Développement Durable précise les indicateurs sur lesquels le Titulaire s'engage, le périmètre et la méthode de simulation à l'échelle du service ainsi que les actions mises en œuvre par le Titulaire afin d'assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le « Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est en particulier signalé.

LES RESSOURCES HUMAINES



1 DONNÉES GÉNÉRALES

1.EFFECTIFS	12
2.FILIÈRES	12
3.MÉTIERS	13
4.CATÉGORIES	13
5.MANAGEMENT	14
6.ÂGE	14
7.ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	15
8.MOBILITÉ INTERNE	15
9.RÉMUNÉRATIONS	16
10.FORMATION	17
11.ORGANISATION DU TRAVAIL	18
12.CONGÉ PARENTAL	18
13.TÉLÉTRAVAIL	18

2 SUIVI DU PLAN D'ACTION

AXE 1 : RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ SALARIALE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS	20
AXE 2 : COMBATTRE LES FREINS DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FEMMES	21
AXE 3 : MIEUX ARTICULER VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE	21
AXE 4 : RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU SEXE	22
AXE 5 : INTÉGRER DAVANTAGE LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL	22
AXE 6 : LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES VIOLENCES SEXISTES	23

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.

Ces indicateurs vont permettre :

- d'évaluer la situation de Saint-Etienne Métropole 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.

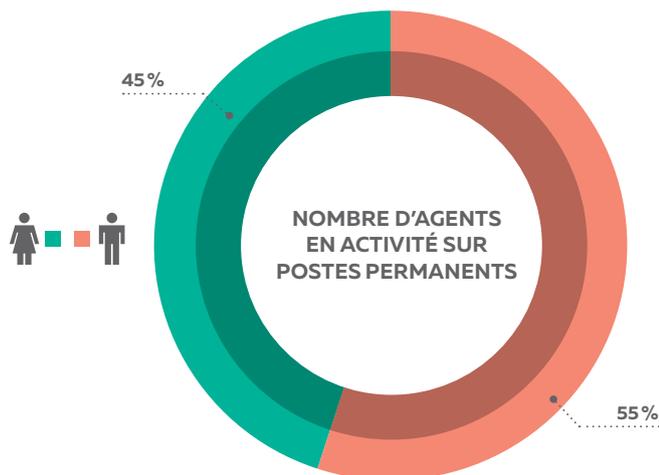
1

DONNÉES GÉNÉRALES

1.EFFECTIFS

RÉPARTITION SEXUÉE DES EFFECTIFS

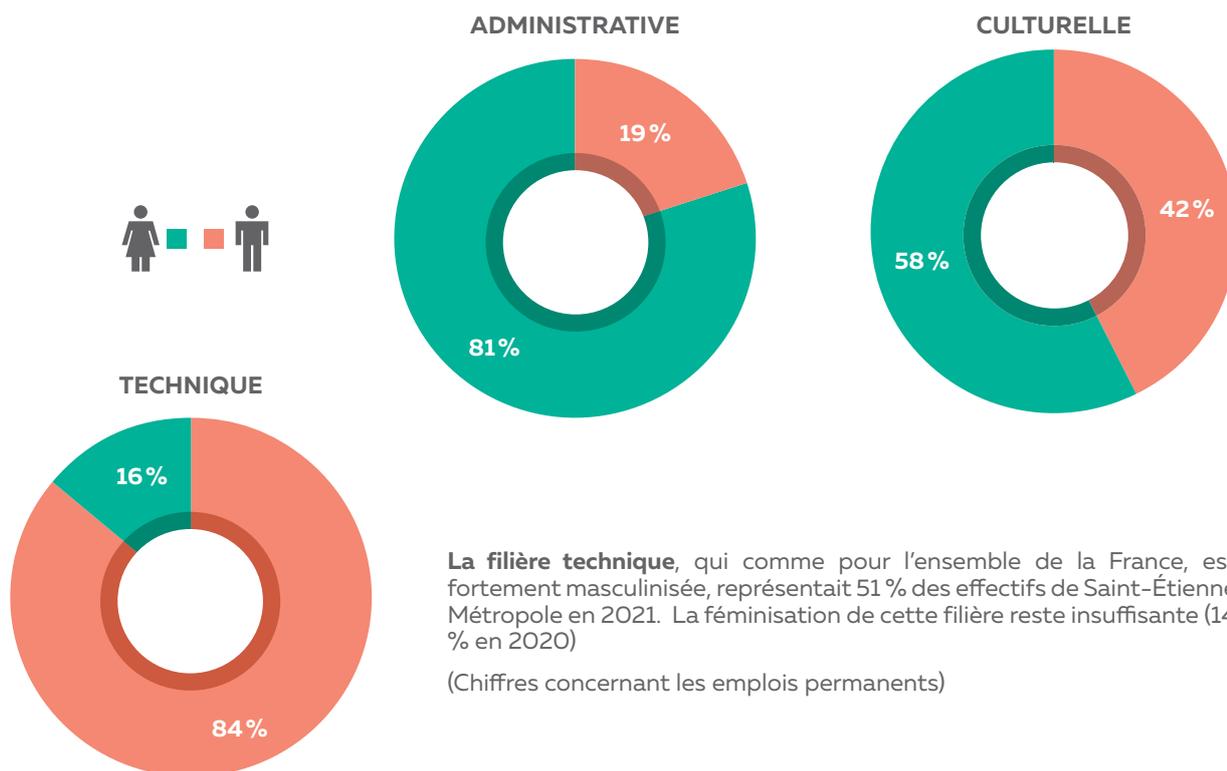
Au 31 décembre 2021, l'effectif des agents permanents de Saint-Étienne Métropole était de 1 203 agents : 547 femmes et 656 hommes, soit 45 % de femmes (38 % en 2020).



Dans la fonction publique territoriale, en 2019, on dénombrait 61.3 % de femmes.

2.FILIÈRES

RÉPARTITION SEXUÉE PAR FILIÈRES

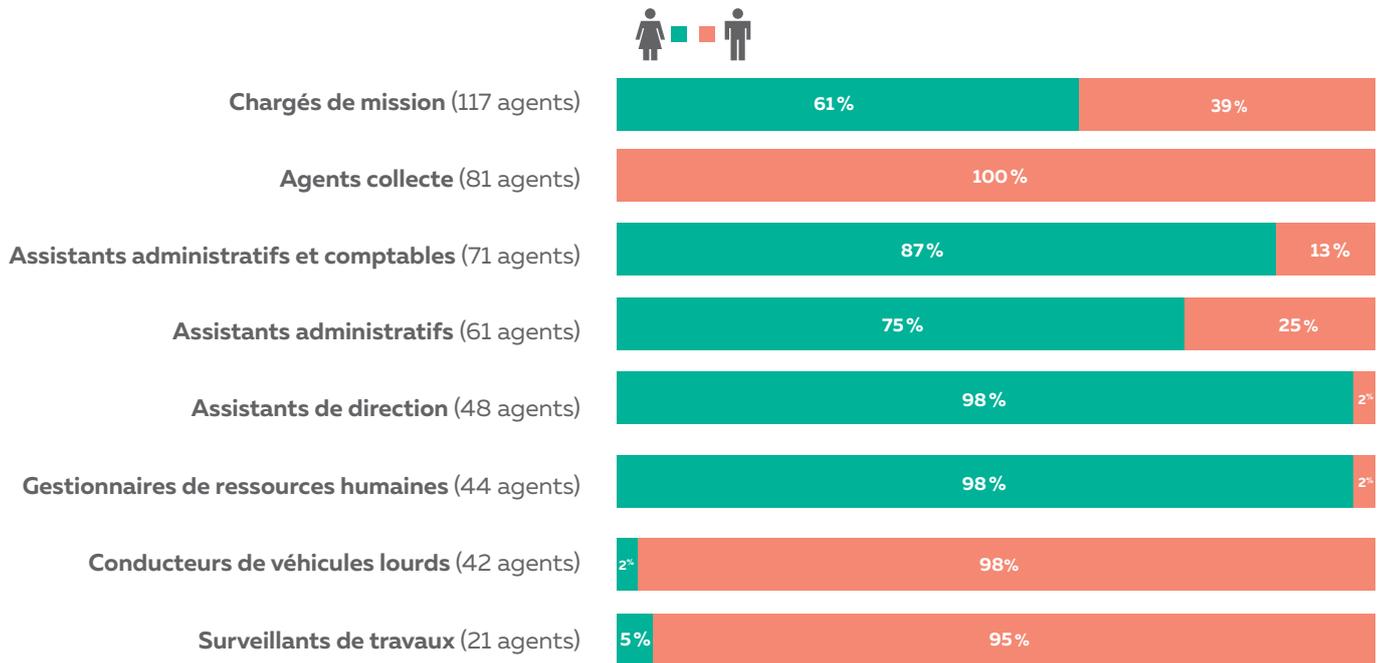


La **filière technique**, qui comme pour l'ensemble de la France, est fortement masculinisée, représentait 51 % des effectifs de Saint-Étienne Métropole en 2021. La féminisation de cette filière reste insuffisante (14 % en 2020)

(Chiffres concernant les emplois permanents)

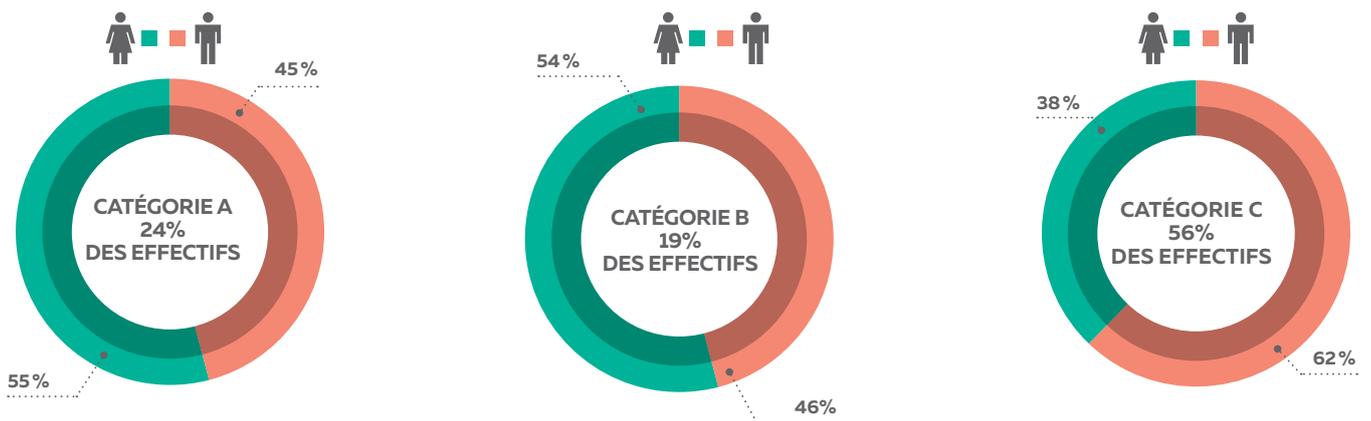
3. MÉTIERS

RÉPARTITION SEXUÉE DES MÉTIERS (Les principaux métiers en termes d'effectifs)



4. CATÉGORIES

RÉPARTITION SEXUÉE PAR CATÉGORIE



À Saint-Étienne Métropole, en 2021, les femmes étaient majoritaires dans les catégories A et B

(chiffres emplois permanents).

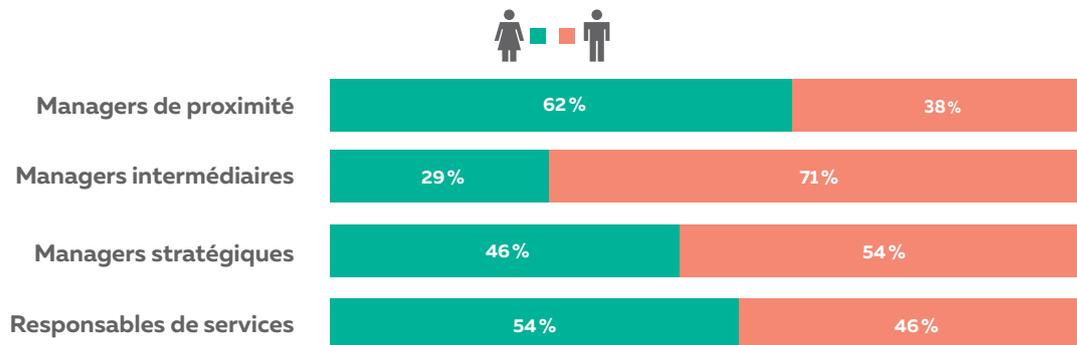
Au niveau national, en 2019 :

51,7 % des corps et emplois A+ sont occupés par des femmes dans la fonction publique territoriale (65% de plus de 50 ans)

5. MANAGEMENT

RÉPARTITION SEXUÉE DU MANAGEMENT

En 2021, à Saint-Étienne Métropole, les femmes représentaient :



6. ÂGE

RÉPARTITION SEXUÉE DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

(Agents sur emploi permanent)

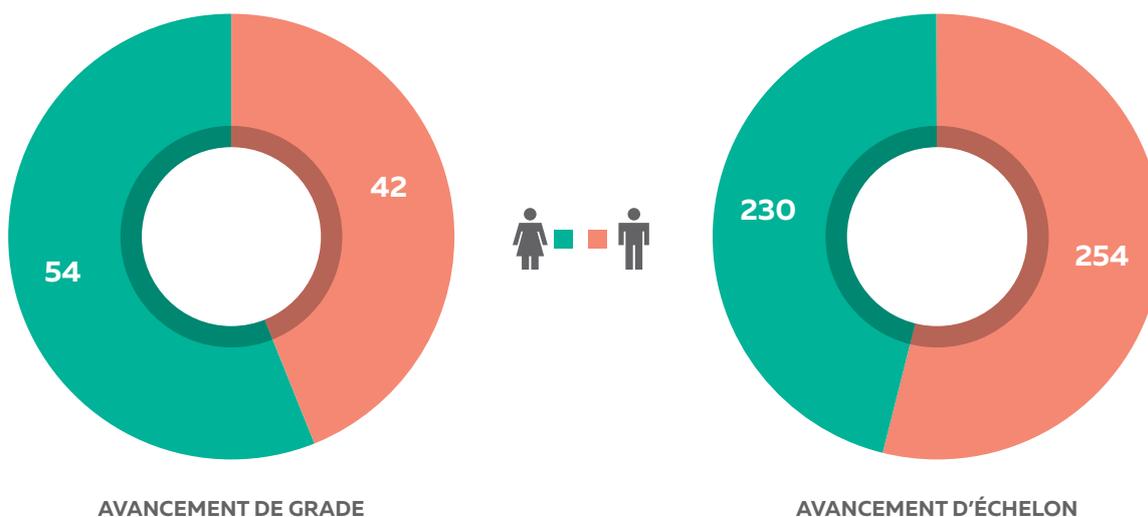


A Saint-Étienne Métropole en 2021, l'âge moyen pour les agents sur emplois permanents est de 47 ans, de 47 ans également pour les femmes.

Dans la fonction publique territoriale, en 2019, l'âge moyen des femmes est de 45,7 (dont 42,6 % des 50 ans et plus).

7.ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

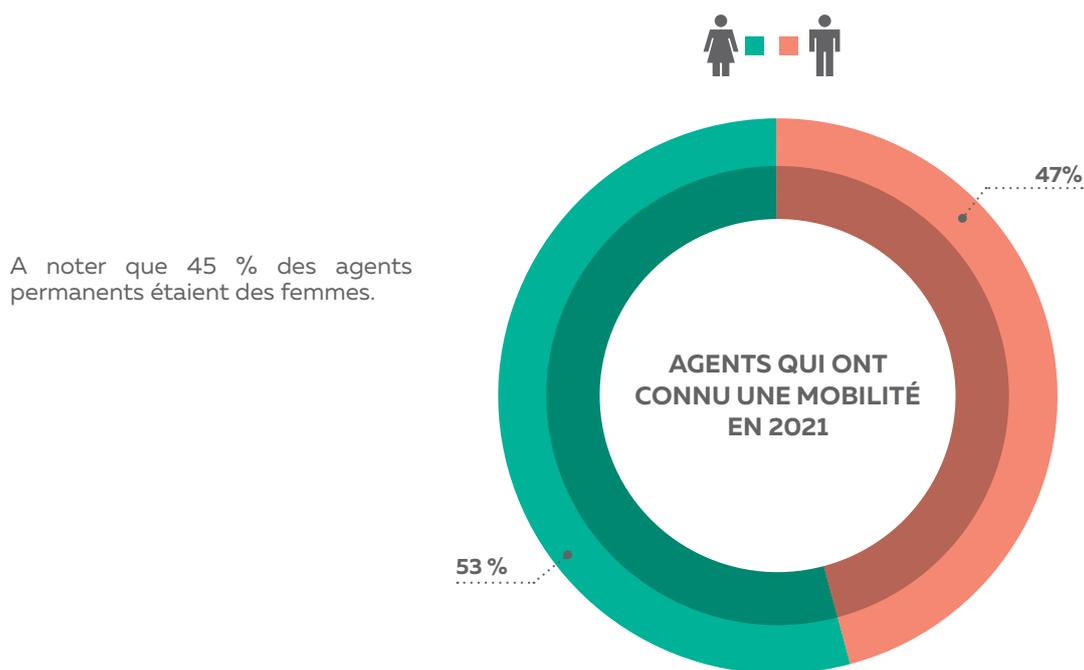
RÉPARTITION SEXUÉE DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES



Les femmes ont été plus nombreuses à bénéficier d'un avancement de grade, en revanche, elles ont été moins nombreuses à bénéficier d'un avancement d'échelon.

8.MOBILITÉ INTERNE

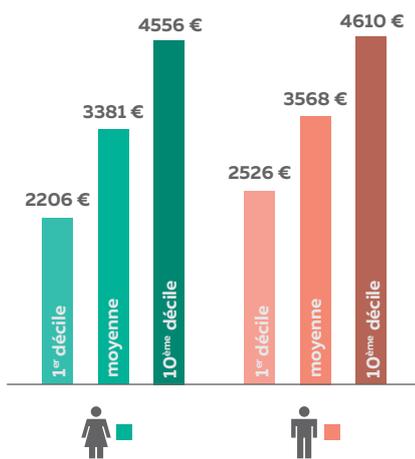
(changement de direction, repositionnement, mouvement intra-direction ou transfert de poste).



A noter que 45 % des agents permanents étaient des femmes.

9. RÉMUNÉRATIONS

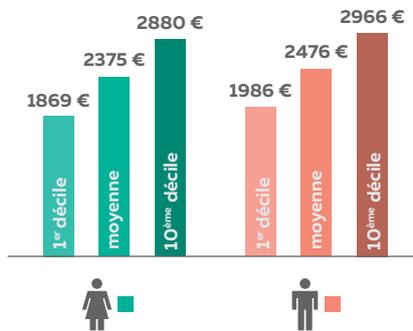
SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS RAMENÉS EN ETP (équivalent temps plein)



CATÉGORIE A

En catégorie A, le salaire minimum de 10% des femmes les mieux rémunérées (10^{ème} décile) est de 4556€ contre 4610€ pour les hommes. Soit un écart de 1%.

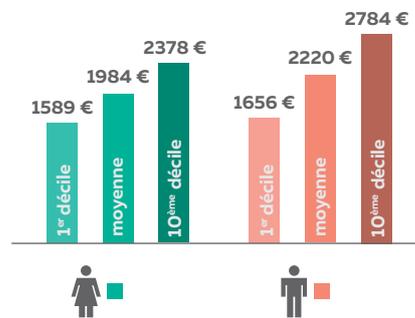
Le salaire minimum de 10% des femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) est de 2206€ contre 2526€ pour les hommes. Soit un écart de 13% .



CATÉGORIE B

En catégorie B, le salaire minimum de 10% des femmes les mieux rémunérées (10^{ème} décile) est de 2880€ contre 2966€ pour les hommes. Soit un écart de 3%.

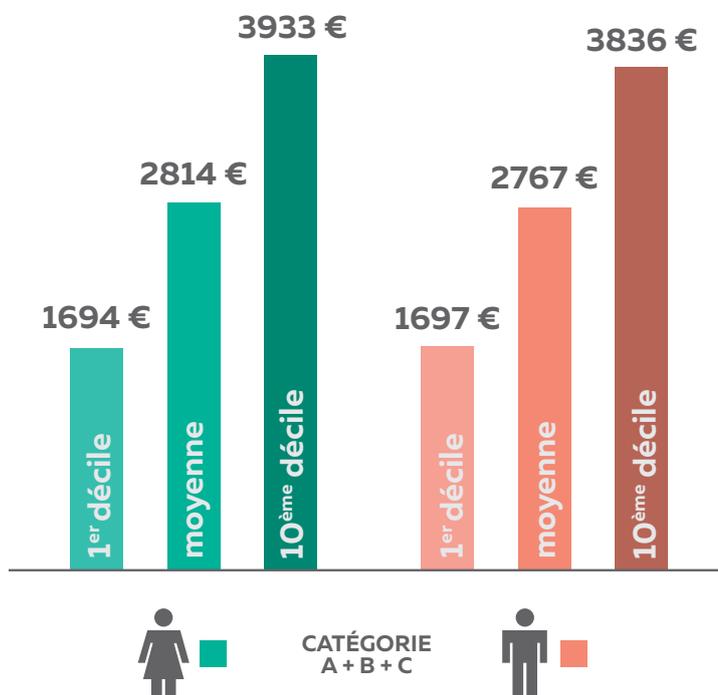
Le salaire minimum de 10% des femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) est de 1869€ contre 1986€ pour les hommes. Soit un écart de 6%.



CATÉGORIE C

En catégorie C, le salaire minimum de 10% des femmes les mieux rémunérées (10^{ème} décile) est de 2378€ contre 2784€ pour les hommes. Soit un écart de 15%.

Le salaire minimum de 10% des femmes les moins bien rémunérées (1^{er} décile) est de 1589€ contre 1656€ pour les hommes. Soit un écart de 4%.



CATÉGORIE A+B+C

Si les écarts de rémunération résultent des thématiques évoquées précédemment : la non-mixité des filières, le temps partiel. L'effet de filière a un impact important, la filière technique étant plus rémunératrice que la filière administrative.

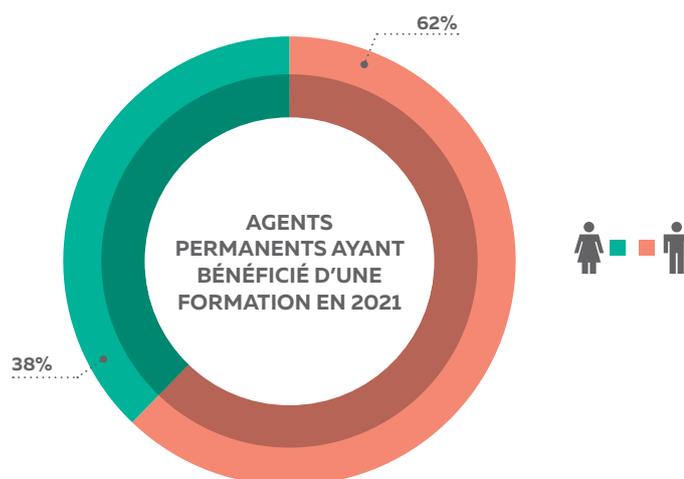
Au niveau national, l'écart de salaire moyen était de 12% entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contre 19% dans le secteur privé.

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches du secteur privé dans la fonction publique d'État (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

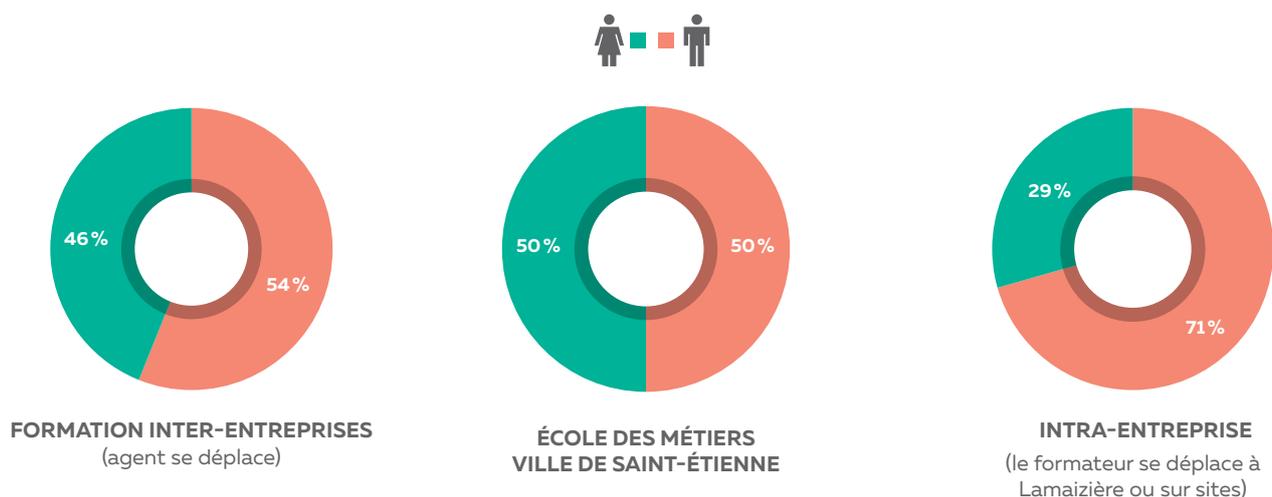
10.FORMATION

RÉPARTITION SEXUÉE PAR TYPE DE FORMATION

Type formation	Nb femmes Cat. A	Nb hommes Cat. A	Nb femmes Cat. B	Nb hommes Cat. B	Nb femmes Cat. C	Nb hommes Cat. C	Nb total femmes	% femmes
Intégration	1	1	2	0	7	11	10	45%
Professionalisation	77	65	39	33	57	36	173	56%
Perfectionnement	84	116	78	167	147	403	309	31%
Prépa concours examens	9	0	9	7	18	14	36	63%
Tous types formation							528	38%



RÉPARTITION PAR TYPE D'ORGANISATION

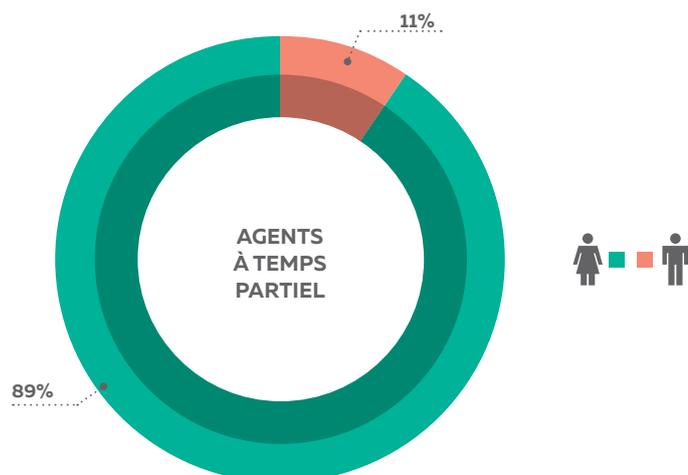


On comptabilisait **37 % de formatrices** à l'École des métiers en 2021.

Parmi **les apprentis, PEC et contrats adultes relais**, 4 femmes et 16 hommes ont suivi une formation de perfectionnement.

11. ORGANISATION DU TRAVAIL

RÉPARTITION SEXUÉE DU TEMPS PARTIEL

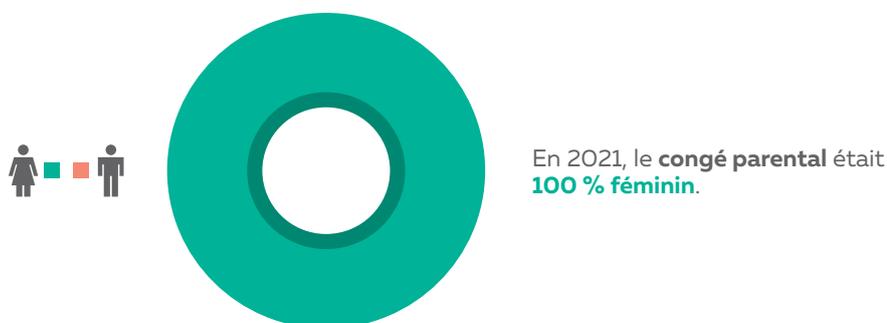


En 2021, **89 % des temps partiels** étaient occupés par des femmes.

Au niveau national, dans la Fonction publique territoriale en 2019 :
70 % des agents à temps partiel sont des femmes.

12. CONGÉ PARENTAL

RÉPARTITION SEXUÉE DU CONGÉ PARENTAL



13. TÉLÉTRAVAIL



En 2021, 170 femmes et 91 hommes ont pratiqué le **télétravail**, soit **65 % de femmes**.

2

SUIVI DU PLAN D' ACTIONS

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.

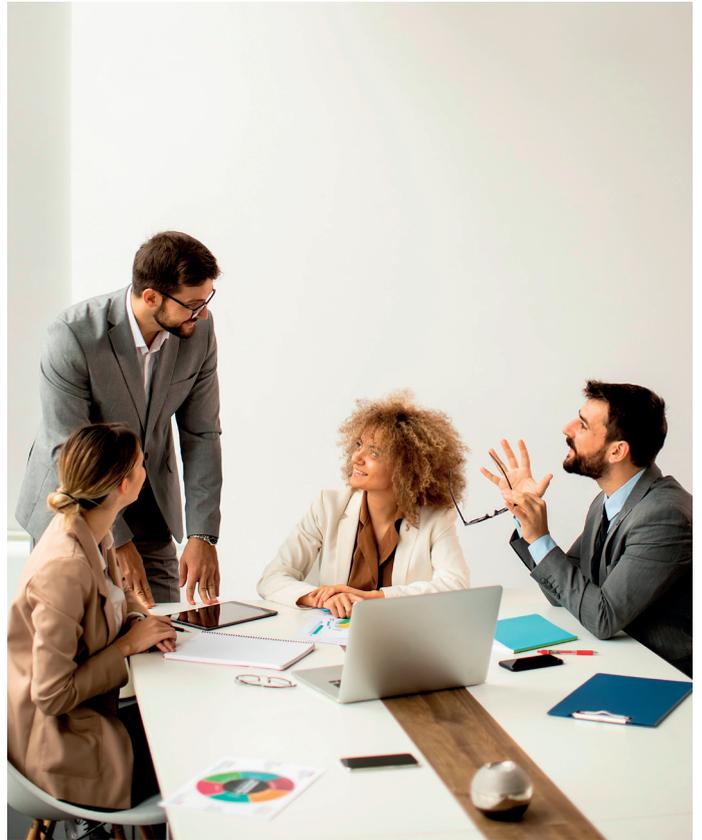
Ce plan d'actions comporte 4 objectifs :

1 Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. **2**

3 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. **4**



Le plan d'actions 2021-2023, présenté au Comité Technique 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 (établi sur la base de données 2018, 2019 et 2020).



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.



AXE

1

RENDRE EFFECTIVE L'ÉGALITÉ SALARIALE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS



Objectif : Engager une réflexion pour favoriser la mixité des métiers

Actions proposées

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

Modalités de mise en oeuvre

Réalisé dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP au 01/01/2023.

Statut : réalisé



Objectif : Améliorer l'accès aux métiers techniques aux femmes

Actions proposées

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

Modalités de mise en oeuvre

- 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.

Statut : à engager en 2023



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

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

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.

Statut : à engager en 2023

AXE 2 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**

Actions proposées

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)

Modalités de mise en oeuvre

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

Statut : réalisé

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

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

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

Statut : réalisé

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

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

Formation des managers pour organiser le retour de leurs agents, ateliers d'échanges de la pratique animés par un intervenant extérieur, demi-journées organisées, 6 groupes.

Statut : réalisé

AXE 3 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**

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

Mise en place de l'ATT, avec la possibilité de réaliser de l'ATT le mercredi

Statut : réalisé

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

Actions proposées

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

Modalités de mise en oeuvre

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

Statut : à engager en 2023

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

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

- 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

Statut : réalisé

AXE 4

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**

Actions proposées

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

Modalités de mise en oeuvre

- Créer des outils et les diffuser (logo dédié à « l'égalité professionnelle, une question d'évidence » / affiche dédiée à la lutte contre les stéréotypes).
- Sensibiliser et communiquer pour favoriser l'appropriation de cette thématique par le plus grand nombre possible et 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.

Statut : réflexion à engager avec la Direction de la Communication et du Marketing Territorial en 2023

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

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

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

Statut : à engager en 2023

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

Actions proposées

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

Modalités de mise en oeuvre

Mettre en place l'écriture inclusive

Statut : à engager en 2023

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

Actions proposées

Former les encadrants à la lutte contre les discriminations. Développer des outils 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.

Modalités de mise en oeuvre

Elaborer des guides par la Direction de la Communication en collaboration avec la DRH : le guide pour la rédaction des fiches de poste, le guide du recrutement, le guide de l'évaluation et de l'entretien professionnel, ...

Statut : à engager en 2023

AXE 5

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

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

Actions proposées

Instaurer un dialogue social sur ce sujet dans le cadre du CST 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.

Modalités de mise en oeuvre

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

Statut : à engager en 2023

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

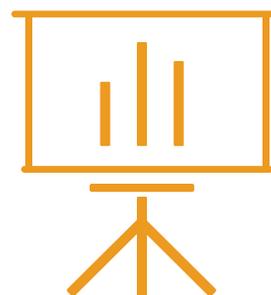
Actions proposées

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

Modalités de mise en oeuvre

Des données sont transmises avec les listes d'avancements.

Statut : réalisé



AXE 6

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL ET LES VIOLENCES SEXISTES

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

Actions proposées

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.

Modalités de mise en oeuvre

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

Statut : réflexion à engager avec la Direction de la Communication et du Marketing Territorial en 2023

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

Actions proposées

- 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.

Modalités de mise en oeuvre

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.

Statut : à engager en 2023



Objectif : Former et outiller sur les questions de violences sexistes

Actions proposées

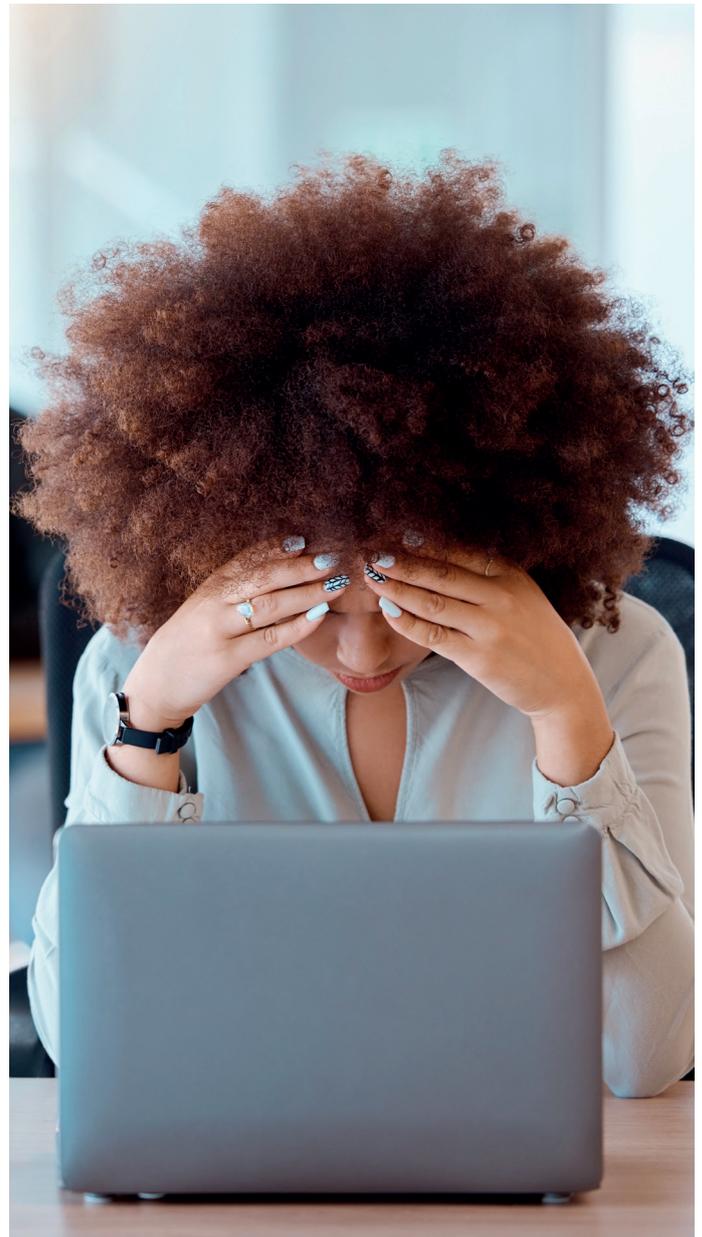
Intégrer les thématiques des violences sexistes, du harcèlement moral et sexuel et de leurs préventions aux formations des encadrants et des services RH.

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

Modalités de mise en oeuvre

- 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 Ecole 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).

Statut : à engager en 2023





Ce document d'information est imprimé sur un papier certifié PEFC et EcoLabel, assurant qu'il est issu de forêts gérées durablement. D'un grammage inférieur, il nécessite, dans son processus de production, une quantité de pâte à papier moindre, tout en garantissant un confort de lecture optimal. En outre, cette évolution permet à la Ville de Saint-Étienne de maîtriser ses budgets d'impression à l'heure où le marché du papier connaît un emballement inédit à ce jour. Mise en page : Torigami - Coordination : Direction de la Communication et du Marketing territorial de Saint-Étienne Métropole. Photo retouchée. Adobe stock. Achievé d'imprimer janvier 2023.



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

SÉM
SAINT-ÉTIENNE
la métropole