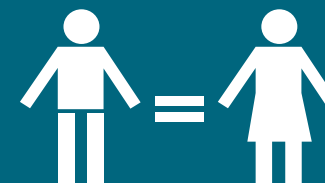




PLAN D'ACTION 2021-2022
**POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**





SOMMAIRE

P.4 | GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes.
- Mieux associer les représentant-es du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action.
- Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

P.6 | ÉVALUER ET TRAITER D'ÉVENTUELS ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération.
- Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire.

P.8 | CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS

- Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes.
- Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement.
- Veiller aux équilibres sexués dans la promotion.

P.10 | FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- Informer les agents de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité.
- Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales.
- Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance.
- Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité.
- Limiter les impacts de la maternité sur la carrière.

P.12 | CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Reconnaître, prévenir et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés.
- Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques.



ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes au travail est encore à concrétiser. Elle a connu des avancées réelles depuis les années 70 qui se sont traduites dans un cadre réglementaire qui n'a cessé de se renforcer. Ces évolutions réglementaires sont l'aboutissement de mobilisations successives et de questionnements profonds de notre société. Jusque récemment plusieurs mouvements s'élèvent, entre autres à travers les réseaux sociaux, pour dénoncer des violences qui ne sont plus supportables et des inégalités indignes d'une société où chacun-e bénéficie de la plénitude de ses droits.

Si elle est de mieux en mieux encadrée et reconnue, la prise en compte de l'égalité professionnelle reste relativement récente. Elle doit s'imposer dans un contexte sociétal imprégné de nombreux stéréotypes, où la distribution genrée des rôles sociaux et leur hiérarchisation sont encore à l'œuvre. Face à ces défis, la fonction publique se doit d'être exemplaire et d'assumer ses responsabilités. D'une part parce qu'elle représente 20 % de l'emploi en France, mais aussi parce qu'il lui appartient de s'emparer pleinement de cette valeur fondamentale de la démocratie qu'est l'égalité, consacrée à l'article 1er de la Constitution.

La Ville de Lyon s'engage résolument pour rendre effective l'égalité entre les sexes à travers ce plan d'action pour l'égalité professionnelle, mais aussi à travers une démarche transversale qui mobilise l'ensemble de ses services. En effet, la contribution de la Ville à une société plus juste ne se limite pas à sa fonction d'employeur indépendamment des actions qu'elle peut conduire pour sensibiliser ses partenaires, promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes, la compréhension et l'acceptation des différences.

Ce premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévu pour une période de deux ans. Cette durée implique que deux autres plans d'action devront être formalisés au cours du mandat. Elle correspond aussi au souhait d'ouvrir de nouvelles perspectives, ce qui implique d'avancer de façon réaliste et par paliers.

Si certaines mesures viennent compléter et stabiliser un travail déjà entrepris, dans d'autres domaines, il paraît nécessaire de mettre à l'étude plusieurs sujets pour être en capacité de proposer des mesures concrètes et ajustées à la situation. De plus, plusieurs chantiers importants sont en cours ou vont s'ouvrir concernant la fonction RH dans la collectivité : la réforme du régime indemnitaire, la réflexion sur le temps de travail, la mise en œuvre du télétravail, la définition des lignes directrices de gestion... Ces différents chantiers intégreront une dimension genrée dans leur élaboration comme dans leur mise en œuvre mais il est important qu'ils avancent pour mieux identifier les leviers propres à faire évoluer la situation en matière d'égalité professionnelle.

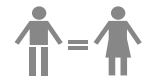
Certaines actions de ce plan tendent à compenser des déséquilibres constatés en défaveur des femmes. D'autres visent à garantir l'égalité de traitement à chaque personne évoluant dans la collectivité. Enfin, d'autres actions contribueront à améliorer la connaissance comparée des femmes et des hommes dans notre organisation. Cette diversité des objectifs est aussi l'une des richesses de ce plan d'action qui, comme toute avancée en faveur de l'égalité professionnelle, profitera à tous et à toutes.



Laurent Bosetti
Adjoint délégué à la promotion
des services publics



Florence Delaunay
Adjointe déléguée aux droits et
égalités, à la mémoire et aux
cultes et spiritualités



RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CONTEXTE

L'égalité est entrée dans la culture collective de l'organisation qu'est la Ville de Lyon. Elle en est partie intégrante, mais force est de reconnaître que nombre d'agent-es méconnaissent la politique d'égalité de la Ville et des actions engagées. Des efforts restent à produire dans la communication des engagements de la Ville et dans l'élaboration d'une gouvernance du plan d'action qui associe mieux les responsables, encadrant-es et personnes en charge des ressources humaines dans les services. Travailler cette irrigation est à la fois une condition de réussite du plan et une façon de prévenir le risque d'isolement de cette démarche des autres chantiers en matière de gestion des ressources humaines.

D'autre part, si le Rapport de situation comparée représente, jusqu'à présent, un réel exercice d'objectivation de la situation dans plusieurs domaines, il ne couvre pas l'ensemble des sujets qui pourraient être abordés sous l'angle des inégalités de genre. Certains d'entre eux devraient être mieux renseignés et faire l'objet d'études spécifiques pour mieux saisir la situation et évaluer quelles actions pourraient, le cas échéant, être proposées. Pouvoir s'appuyer sur des données sexuées fiables est nécessaire à la conduite d'une politique d'égalité. Or, malgré des progrès certains, toutes les données ne sont pas encore systématiquement sexuées.

Proposer des mesures ajustées passe donc par la production de données statistiques, mais doit aussi s'appuyer sur l'avis des intéressés : les agent-es. Des enquêtes ont déjà été réalisées pour comprendre leurs attentes, mais elles nécessitent d'être renouvelées et, d'une manière générale, la concertation et l'écoute devront être entretenues et animées de façon plus régulière.

Depuis plusieurs années, le dialogue social autour des questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est renforcé avec les organisations syndicales. Le sujet est devenu une compétence des comités techniques et mis à l'ordre du jour au moins une fois par an, principalement dans le cadre du Rapport de situation comparée.

Cet effort de transparence a permis de dresser collectivement des constats et d'acquérir une reconnaissance partagée des problématiques à l'œuvre. Toutefois, s'accorder sur les mesures correctrices nécessaires face aux disparités constatées et suivre leur mise en œuvre supposent d'organiser un dialogue plus régulier.

Objectifs

- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes.
- Mieux associer les représentant-es du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action.
- Maintenir et développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.



Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes	1	Faire participer des agent-es toutes catégories à la définition de la politique égalité notamment lors du renouvellement du plan d'action.	Nombre d'agent-es concertés / Nombre de propositions recueillies.	2022	Mission égalité
	2	Informers les agent-es du plan d'action pour l'égalité professionnelle et les associer à sa mise en œuvre.	Enquête interne sur le niveau de connaissance / participation à des actions de coopération interne.	Annuel	DCCI
	3	Relayer auprès des agent-es l'information sur les évènements produits par la Ville autour du 8 mars et du 25 novembre ; rendre visible et organiser la participation des agent-es de la Ville aux manifestations qu'elle soutient telles que Courir pour elles ou la Course de la diversité.	Mise à jour des actualités. Nombre de clics sur pages dédiées. Nombre d'agent-es participants par manifestation.	Annuel	DCCI
	4	Établir les recommandations internes pour l'usage d'une écriture égalitaire et définir les documents concernés.	Harmonisation des pratiques dans les documents visés.	2021	Mission égalité
	5	Partager les enjeux de l'égalité femmes-hommes à travers des cycles de formation adaptés à toutes les strates managériales.	Nombre de formations dispensées / taux de couverture des niveaux managériaux.	Annuel	Mission égalité
Mieux associer les représentant-es du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action	6	Suivre la mise en œuvre du plan d'action lors d'un Comité de dialogue social dédié une fois par semestre et d'un Comité technique annuel.	Nombre de CDS et CT / an. Nombre de participant-es.	Annuel	DRSVT / Mission égalité
Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes	7	Réaliser chaque année un focus sur un sujet en rapport à l'égalité professionnelle, dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU) qui intégrera des indicateurs sexués et pluriannuels existants et l'index formalisé par la DGAFP pour la fonction publique.	Élaboration et partage du RSU + 1 focus défini 1 an à l'avance. Nombre d'indicateurs actuels maintenus. Note indiquée par l'index.	Annuel	DPFJ / SIRH / Mission égalité
	8	Lancer une étude sexuée afin de mieux connaître la situation du personnel non-permanent au regard leur rémunération et de leurs perspectives de carrière.	Production d'une étude ou d'un focus dans le cadre du RSU.	2021	SIRH / DPFJ / Mission égalité
	9	Progresser dans la production de données sexuées relatives aux congés maternité et parentaux et leurs conditions de remplacement.	Obtenir les données de 80 % des services Taux de remplacement des congés maternité.	Annuel	Mission égalité / DPFJ



ÉVALUER ET TRAITER D'ÉVENTUELS ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CONTEXTE

Évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les salarié-es de la collectivité est un impératif à la crédibilité comme à la transparence d'une démarche en faveur de l'égalité professionnelle.

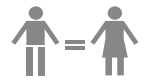
Depuis plusieurs années la Ville de Lyon a développé sa propre méthode de calcul, qui présente des imperfections, mais aussi des avantages, notamment celui de permettre une lecture pluriannuelle des évolutions.

Selon le dernier Rapport de Situation Comparée (RSC) sur l'année 2019, l'écart annuel moyen est de -14,65 % en défaveur des femmes, lorsque l'on prend en compte les rémunérations liées aux heures supplémentaires, astreintes et permanences, et de 12,90 % lorsque ces composantes ne sont pas intégrées. En moyenne pour l'ensemble des agent-es, l'écart de rémunération entre femmes et hommes dû au régime indemnitaire est de 1 496 € ce qui représente 24,12 % du salaire des hommes.

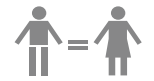
Sous l'effet de l'application du dispositif Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR) et de la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) les écarts se sont nettement réduits entre 2017 et 2019. La Ville s'est emparée de cette réforme, dans l'objectif explicite de rééquilibrer le régime indemnitaire au profit des filières les plus féminisées. Sa mise en œuvre encore partielle devra être poursuivie, mais aussi potentiellement révisée.

Objectifs

- Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération.
- Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire.



Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération	10	Maintenir la méthode de calcul actuelle et, parallèlement, tester l'outil de calcul des écarts de rémunération pour la fonction publique. Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte d'autres composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires, les astreintes ou l'attribution de véhicules de service.	Nombre d'indicateurs pluriannuels actuels du Rapport de situation comparée (RSC) maintenus dans le Rapport Social Unique (RSU). Réalisation d'une étude de faisabilité pour utiliser l'index de la fonction publique.	2021	SIRH / DPFJ / Mission égalité
	11	Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agent-es salariés par la collectivité.	Publication sur le site de la Ville : lyon.fr.	Annuel	DPFJ
Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire	12	Rééquilibrer le régime indemnitaire pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes.	Écart de RI entre filières. Contribution du RI à l'écart salarial annuel moyen entre F/H.	Mise en œuvre 2021 - 2022 Observation des évolutions 2023	DEC / DAP



CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS

CONTEXTE

La mixité renvoie à une mesure de la proportion de femmes et d'hommes dans un métier, un cadre d'emplois ou une filière. Les compétences de la Ville de Lyon et ses choix de développement des services dans les secteurs éducatif et de l'enfance l'amènent à disposer d'effectifs plus fortement féminisés (63,94 %). Dans les filières les plus fortement masculinisés, la Ville peut se prévaloir d'une certaine mixité puisqu'on compte 32,5 % de femmes dans la Police municipale contre 22,5 % au plan national, 45 % de femmes dans la filière technique contre 41,2 % au plan national. Par contre, dans les filières les plus féminisées, les hommes sont quasiment absents puisqu'ils représentent 18,1 % des effectifs de la filière administrative, 1,9 % de la filière médico-sociale et 1,3 % de la filière sociale.

De nombreux facteurs sont à la source de la non-mixité des métiers tels que les différences sexuées d'orientation scolaire et les stéréotypes qui conduisent à des mécanismes d'autocensure, de cloisonnement et de restriction des horizons. Les leviers dont disposent les employeurs pour faire évoluer la mixité des services sont donc à la fois limités et sont à différencier selon les secteurs. Mais ils ont en commun un travail de fond pour déconstruire les stéréotypes et faire évoluer les mentalités.

L'accès des femmes à des postes d'encadrement ou de direction peut être plus particulièrement bloqué. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre, terme qui désigne les freins à la promotion des femmes dans la hiérarchie. La Ville de Lyon a connu une évolution positive ces dernières années. De 2013 à 2019, le taux de féminisation de la catégorie A est passé de 57 % à 64,3 %. Cette évolution est en partie due à la classification en catégorie A des assistant-es de service social et des éducatrice-trices de jeunes enfants mais traduit aussi un mouvement de fond.

Parmi les agent-es en catégorie A+, la présence des femmes est passée de 43 % en 2016 à 49,1 % en 2019. Toutefois, les freins à l'avancement des femmes ne concernent pas que le sommet de la hiérarchie mais aussi l'accès à des postes d'encadrement intermédiaire en catégorie B et en catégorie C.

En matière de promotion, la situation à la Ville est globalement équilibrée. En 2019, le ratio entre agent-es promus et promouvables est de 44 % pour les femmes contre 41 % pour les hommes. Mais ces données globales sont à relativiser par une lecture plus fine des avancements de grade par filière et par cadre d'emploi pour lesquels il convient de rester vigilant.

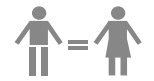
Objectifs

- Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes.
- Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement.
- Veiller aux équilibres sexués dans la promotion.

*Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique, 2019, DGAFF (données au 31/12/2017).



Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes	13	Élaborer et instaurer une charte du recrutement qui encadre la rédaction des offres d'emploi et veille au respect de conditions égalitaires dans les processus de recrutement.	Nombre de candidatures F/H. Nombre de recrutements . Nombre de managers formés au recrutement.	2022	DEC
Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes	14	Réintégrer la mixité professionnelle comme un axe central du Forum de la mobilité : - témoignages d'agent-es occupant des métiers contre-stéréotypés, - communiquer positivement sur le sujet pour bousculer les stéréotypes et déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou masculins.	Nombre d'agent-es présents. Actions menées lors du forum. Taux d'agent-es accompagnés sur des reconversions.	2022	DEC / Mission égalité
	15	Valoriser la mixité et l'ouverture des métiers de la Ville à tous lors des forums d'orientation dès la 3ème, lors des salons lycéens et étudiants et sur les salons de recrutement. Réalisation d'outils de communication sur la mixité, valeur et plus-value des métiers de la FPT.	Nombre de forums et salons où la Ville est présente avec des outils de communication sur la mixité.	Annuel	DEC
	16	Déployer une communication jouant sur les stéréotypes afin de les déconstruire, à l'occasion de campagnes diffusées en interne et dans les outils présentant la fonction RH à la Ville de Lyon.	Nombre d'outils et de campagnes réalisées dans cet objectif.	2021	Communication externe / interne
Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement	17	Proposer un coaching pour l'empowerment des femmes en catégorie A, B ou C ayant formulé un souhait d'évolution vers des postes à plus grande responsabilité.	Nombre de demandes / nombre de bénéficiaires du dispositif / nombre d'évolutions professionnelles.	2021	DEC / mission management
	18	Respecter les ratios sexués dans la nomination dans l'encadrement supérieur (emplois fonctionnels).	Représentation d'au moins 40 % de chaque sexe par cycle de 4 recrutements.	Annuel	DPFJ
Veiller aux équilibres sexués dans la promotion	19	Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement. Mettre en correspondance le pourcentage de femmes et d'hommes composant les promouvables et ceux ayant bénéficié effectivement d'un avancement ou d'une promotion afin de piloter cet enjeu de façon pluriannuelle.	Ratio promus / promouvables par cadre d'emploi.	2021	DAP et RRH



FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

CONTEXTE

L'équilibre entre les différents temps de vie peut s'avérer complexe, plus particulièrement pour les femmes. Spontanément la parentalité vient à l'esprit, mais les femmes sont aussi plus mobilisées dans l'accompagnement de proches en situation plus ou moins avérée de dépendance. Selon le Laboratoire de l'égalité, elles représentent 57 % des aidants et cette activité vient s'ajouter aux charges domestiques et familiales qu'elles supportent majoritairement.

À la Ville de Lyon, 74 % des agent-es en congé parental ou en disponibilité, quel qu'en soit le motif, sont des femmes et ce taux augmente lorsque les motifs sont liés à la vie familiale. Selon le Rapport de situation comparée 2019, 13,9 % des agent-es sont à temps partiel de droit ou sur autorisation dont 90,3 % de femmes.

Les enjeux pour la conciliation des temps de vie sont pluriels. Ils portent sur la neutralisation des impacts de la maternité sur la carrière, mais aussi sur le partage des responsabilités parentales. Ils interrogent et s'intègrent dans une réflexion globale sur les modalités de travail, sur son organisation dans les équipes, la qualité de vie, sur les différents sites d'activité de même que le nomadisme qui connaît une évolution récente et rapide.

Plusieurs nouvelles dispositions législatives ont été récemment adoptées afin de limiter les impacts de la parentalité sur la carrière et la partager au sein des couples. Leur mise en œuvre est une perspective de ce plan d'action. La conciliation des temps de vie relève aussi du choix des agent-es. La Ville de Lyon souhaite accompagner ces choix en s'assurant qu'ils sont faits en connaissance de cause, notamment au regard de leurs répercussions sur les conditions de départ en retraite.

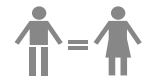
Enfin, les carrières des femmes sont particulièrement pénalisées par un recours au temps partiel bien plus important que pour les hommes et des interruptions liées à la parentalité qui peuvent entraîner des ruptures et déconnexions importantes avec le milieu professionnel. Intervenir pour favoriser la carrière des femmes suppose donc de lever certains freins tout en améliorant la conciliation entre vies professionnelle et familiale.

Objectifs

- Informer les agents de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité.
- Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales.
- Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance.
- Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité.
- Limiter les impacts de la maternité sur la carrière.



Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Informers les agents de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité	20	Mettre à jour et diffuser largement le Guide « égalité-parentalité » afin de respecter l'obligation d'informer les agents des règles applicables et des conséquences du choix de prendre un congé ou une disponibilité pour motifs parentaux, ou un temps partiel.	Diffusion via l'ensemble des média internes de la Ville.	2022	Mission égalité / DAP
Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales	21	Mettre en place l'allongement du congé paternité et produire une campagne d'incitation auprès des conjoint-es pour qu'ils en profitent dans son intégralité.	Production et diffusion d'une campagne de communication auprès des agent-es.	Juillet 2021	DAP / DCCI
	22	Permettre aux conjoint-es d'assister à 3 examens prénataux.	Production d'une note de service.	2021	DAP
Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance	23	Inscrire dans la réflexion sur le temps de travail les aménagements d'horaires de travail liés à la grossesse et après la naissance, notamment quand la mère fait le choix de poursuivre l'allaitement.	Production de propositions qui devront intégrer le prochain plan d'action.	2022	DAP
	24	Favoriser le télétravail tout en prenant garde à respecter le droit à la déconnexion et à limiter le travail invasif (réunions tardives, superposition d'agendas...).		2022	DRSVT
	25	Prioriser les agent-es responsables de famille monoparentale pour l'aménagement des horaires de travail.	Publication et diffusion d'une note de service. Intégration à la formation des managers.	2021	RRH
	26	Autoriser les absences exceptionnelles pour examens médicaux aux femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation (PMA).		2021	DAP
Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité	27	Proposer un entretien professionnel avant chaque départ en congé ou en disponibilité pour motifs parentaux afin de mesurer les impacts sur le travail. Assurer sur les conditions optimales de reprise par un entretien avec le N+1 ou la DEC, Intégrer la gestion des absences liées à la parentalité à la formation du campus des managers.	Nombre de départs en congé maternité / parental / Nombre d'entretiens de préparation à la reprise d'activité. Nombre de formations.	2021	DEC
Limiter les impacts de la maternité sur la carrière	28	Garantir le maintien des droits à l'avancement aux agent-es en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans dans la mesure de 5 années au cours de la carrière.	Production d'une note de service.	2021	DAP



CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNELS

CONTEXTE

Plusieurs travaux récents montrent l'importance d'appréhender les conditions de travail au prisme du genre, car les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques qu'ils soient physiques ou psychosociaux. L'enjeu de la santé au travail représente un défi de taille pour les employeurs encore trop souvent placés dans l'angle mort des politiques d'égalité professionnelle. La loi du 4 août 2014, en ajoutant un neuvième domaine de négociation « santé et sécurité au travail », en complément à celui des « conditions de travail » préexistant, a officialisé la nécessité de traiter ce thème.

Les différents rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes à la Ville de Lyon ont permis de sortir d'une appréhension au « masculin neutre » en matière de santé. Il ressort des données présentées dans ce cadre une évolution préoccupante des accidents du travail chez les femmes et de leur nombre dans les effectifs placés en inaptitude ou en reclassement.

L'ambiance dans les équipes fait aussi partie intégrante d'une approche systémique de la qualité de vie au travail. En condamnant les agressions sexistes comme les agressions sexuelles, la loi a élargi le spectre des gestes, paroles ou actes répréhensibles.

La Ville de Lyon a mis en place en 2018 un plan de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020. Ce dispositif reste à consolider par des actions de prévention et les agent-es devront en être mieux informés, pour que la parole se libère.

Objectifs

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Reconnaître, prévenir, et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés.
- Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques.



Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes	29	Généraliser les actions de prévention sur les violences sexuelles et sexistes (formations, visites sur site en lien avec les conseillers de prévention) et intégrer un module sur ce sujet dans la formation des managers.	Nombre de formations /an. Nombre d'agent-es formés / an. Taux de satisfaction.	2021	2021
	30	Entraîner les femmes à réagir en situation en organisant des formations à l'autodéfense féministe en direction des agentes.	Nombre de formations /an. Nombre d'agent-es formés / an. Taux de satisfaction.	Annuel	Mission égalité
	31	Mettre à disposition des agent-es un dispositif de signalement pour celles et ceux qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.	Nombre de situations traitées / typologie des résolutions des situations.	Annuel	DGRH / Mission égalité
	32	Mener une campagne d'information auprès de l'ensemble des agents sur la marche à suivre pour signaler une situation et la renouveler régulièrement.	Publication et diffusion d'une campagne de communication.	2022	ACFI / DCCI / Mission égalité
Reconnaitre, prévenir et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés	33	Réaliser un diagnostic pour mieux connaître, prévenir, et traiter l'exposition aux risques professionnels au prisme du genre afin d'alimenter les futurs plans de prévention.	Production d'une étude partagée en CHSCT.	2022	DRSVT
	34	Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie des agent-es.	Inscription d'une mention dans les cahiers des charges aux fournisseurs.	2021	DRSVT
Soutenir les agent-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques	35	Lancer une étude afin de connaître quels seraient les besoins des agent-es en situation de monoparentalité et l'aide qu'ils ou elles pourraient attendre de la Ville.	Production d'un état des lieux de la monoparentalité / propositions prestations nouvelles.	2022	DRSVT / Mission égalité
	36	Élargir à l'ensemble des familles monoparentales la participation préférentielle de la Ville pour les complémentaires santé.	Modification du contrat avec Collecteam/ APICIL.	2022	DAP
	37	Inscrire dans la convention entre la Ville de Lyon et l'association Le Mas, l'accès à une solution d'hébergement pour les agentes de la Ville victimes de violences conjugales.	Nombre d'agentes accueillies. Durée moyenne d'hébergement.	2021	Mission égalité
	38	Étudier la possibilité de soutenir les demandes de place en crèche pour les enfants du personnel de la Ville.	Production d'un état des lieux et formulation de propositions.	2021	Direction de l'enfance / DGRH / Mission égalité



~~—~~ fier-es de notre service public