

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017

Références

- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative ... à la lutte contre les discriminations ... (JO du 13 mars 2012)
- Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013)
- Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole
- Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, articles 61 et 77 (JO du 05 août 2014)
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales (JO du 28 juin 2015)

Préambule

Le Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales (JO du 28 juin 2015) prévoit **que les EPCI de plus de 20 000 habitants**, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante **un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.

Cette présentation doit intervenir préalablement aux débats sur le projet de budget et conditionne la légalité du vote des budgets des collectivités concernées.

L'objectif de ce rapport est de présenter des éléments de diagnostic et des pistes d'actions pour la Métropole, en interne dans son rôle d'employeur et sur son territoire dans les actions publiques qu'elle mène.

Contenu

Contenu	2
Partie 1 : Politique interne en faveur de l'égalité femmes-hommes	3
I/ Diagnostic interne - éléments principaux.....	3
II / Actions en interne.....	4
Réalizations 2017.....	4
Perspectives 2018.....	4
Partie 2 : Politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes	5
I/ Diagnostic territorial - éléments principaux.....	5
II/ Actions de la Métropole sur son territoire.....	7
Réalizations 2017.....	7
Perspectives 2018.....	10
Annexe 1 – Indicateurs internes sur l'égalité femmes-hommes	11
Annexe 2 – Eléments de diagnostic territorial	24
Annexe 3 - Maison pour l'égalité femmes-hommes – Bilan 2017	28

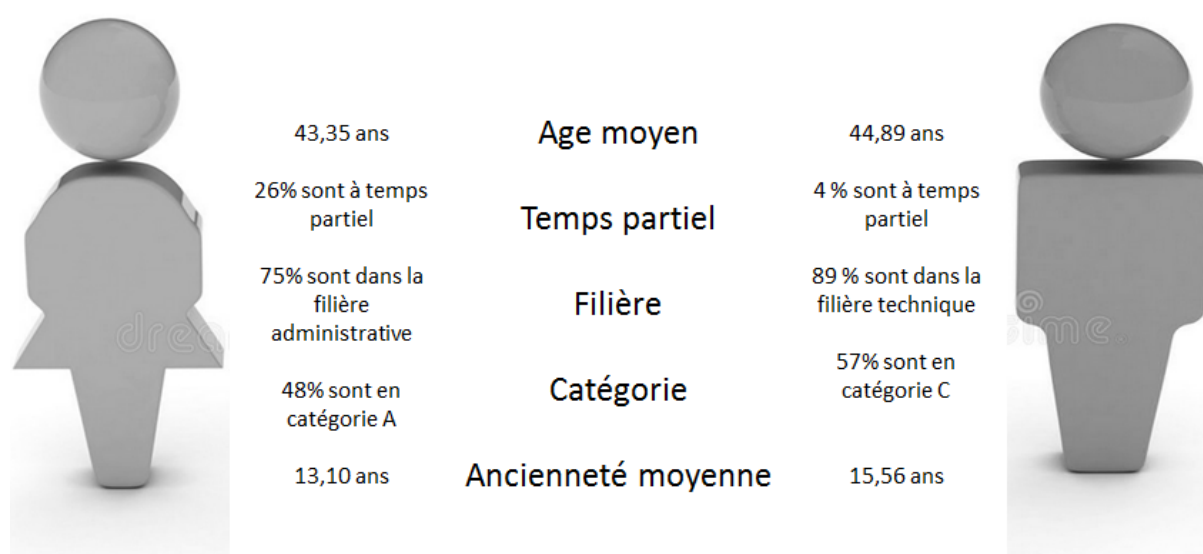
Partie 1 : Politique interne en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Lors de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2016, la Métropole avait pris l'engagement de produire pour 2017 des éléments d'analyse et de définir des pistes d'actions en interne.

I/ DIAGNOSTIC INTERNE - ELEMENTS PRINCIPAUX

Les indicateurs ressources humaines sont disponibles en annexe 1.

Profil type agent-e Grenoble-Alpes Métropole



Constats

Les hommes sont majoritaires au sein des effectifs de la Métropole. Cela s'explique par les compétences de la collectivité, très orientées vers des métiers techniques, historiquement plus masculins.

En effet, les filières sont très sexuées. Cela influe sur la rémunération : d'une filière à l'autre, la structuration de la rémunération des métiers administratifs, majoritairement féminins, se compose essentiellement d'un salaire de base avec peu de primes, tandis que les métiers techniques, majoritairement masculins, bénéficient d'éléments variables liés à l'activité (astreintes, régime indemnitaire...)

Enfin, les postes de direction sont occupés à majoritairement par des hommes (67%). Les postes de direction occupés par des femmes (33%) sont principalement liés à l'administration et aux finances.

La situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Métropole est comparable à celle de la fonction publique territoriale, et plus largement à celle des organisations sur le territoire national. On retrouve les mêmes phénomènes : plafond de verre, métiers majoritairement masculins ou féminins, temps partiels majoritairement féminins, qui ont un impact sur les revenus à court et à long terme.

II / ACTIONS EN INTERNE

Réalisations 2017

- Diffusion systématique à tous les agent-es de la newsletter de la Maison pour l'égalité femmes-hommes A renouveler
- Un atelier proposé en interne « intégrer l'égalité femmes-hommes dans sa pratique professionnelle » animé par la Maison pour l'égalité femmes-hommes (11 personnes ont participé)
- Formations dans le cadre du plan de lutte contre les discriminations de la Métropole proposées aux agent-es : A renouveler
 - o Ateliers « égalité, discriminations, laïcité : repères juridiques et socio-historiques » les 12/10 et 24/11 pour les agent-es de la Métropole et les professionnel-les du territoire
 - o Atelier « piloter une politique égalité dans son organisation » le 9/11 pour les managers de la Métropole et des 49 communes

Perspectives 2018

- Réaliser une étude sur les besoins en vestiaire et douche pour être en mesure d'accueillir des équipes mixtes dans les services techniques
- Initier une démarche de féminisation ou masculinisation des profils et fiches de postes, et leur déclinaison dans les outils d'information dédiés aux ressources humaines
- Intégrer dans le cadre des formations managériales un ou plusieurs modules afin d'accompagner les managers dans leurs pratiques professionnelles sur cette thématique
- Proposer un atelier « une communication égalitaire » pour les services communication interne / externe de la Métropole
- Mettre en valeur des agent-es exerçant des métiers à connotation fortement masculine ou féminine

Partie 2 : Politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

I/ DIAGNOSTIC TERRITORIAL - ELEMENTS PRINCIPAUX

Des éléments plus détaillés sont disponibles en annexe 2.

1/ Emploi, égalité professionnelle et facteurs de vulnérabilité économique

Si les taux de chômage des femmes et des hommes sont comparables, l'écart en termes d'accès au marché du travail est marqué, et s'accroît dans les quartiers prioritaires : en ZUS (zone urbaine sensible), 47% des femmes sont inactives contre 31% des hommes¹.

Dans l'emploi, les femmes sont plus précaires que les hommes, et là encore, l'écart se creuse en ZUS : niveaux de responsabilité moindre, CDD et temps partiels plus fréquents (les femmes représentent 78,9 % des temps partiels). Des tendances qui s'accroissent depuis 2009².

2/ Culture, Sport et loisirs

En Rhône-Alpes comme partout en France, plus de 80% des Centres Dramatiques Nationaux, des Scènes Nationales et des Scènes Conventionnées sont dirigées et codirigées par des hommes. 75% des compagnies de théâtre conventionnées par l'État sont dirigées par des hommes avec des budgets supérieurs de 20% à ceux des femmes.

Sur le territoire métropolitain³, 20% des femmes contre 38% des hommes détiennent une licence dans un club sportif. Un écart sexué qui se retrouve à tous les âges à l'exception des 60 ans et plus. C'est entre 10 et 14 ans, que l'écart est le plus fort : 100% des garçons contre seulement 59 % des filles. Le dispositif « Sport de Haut Niveau de l'Université Grenoble-Alpes bénéficie quant à lui à 450 personnes dont 60% d'hommes.

3/ Espace public

Hommes et femmes adoptent des trajectoires différentes dans l'espace public, pour éviter des espaces considérés comme problématiques. Le plus souvent, ce sont les femmes qui adoptent ces stratégies d'évitement, du fait d'un sentiment d'insécurité qu'elles vivent en général de manière plus forte que les hommes.

4/ Parité

Les maires des communes de la Métropole grenobloise sont à 83 % des hommes (à l'échelle nationale, 87% des maires sont des hommes.)

En octobre 2017, on compte 42,7% de conseillères métropolitaines et 42,3% de femmes au sein de l'exécutif de Grenoble-Alpes Métropole.

5/ Violences

Le rapport sur les morts violentes au sein du couple en 2016, publié en septembre 2017 par le ministère de l'intérieur, montre que le département de l'Isère se situe dans la moyenne

¹ « les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux », Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, 2014

² Ibid.

³ « Regards croisés – Tous des sportifs ? La pratique sportive dans la Métropole », Obs'y 2017

nationale. Pour mémoire en France, presque $\frac{1}{4}$ des homicides est directement lié aux violences conjugales.

L'enquête Virage évalue à 62 000 le nombre de femmes adultes (entre 20 et 69 ans) victimes de viols chaque année. Dans 8 cas sur 10 le violeur est connu de sa victime.

Le territoire métropolitain semble marqué par les mêmes inégalités entre femmes et hommes que l'on retrouve au niveau national (bien que les données locales recueillies ne permettent pas à ce jour une comparaison fine).

Le dynamisme associatif sur l'égalité femmes-hommes est à souligner, bien que les associations soient actuellement très fragilisées par le contexte politique et financier.

L'engagement d'un certain nombre de collectivités peut également apparaître comme un atout du territoire. La Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale compte en effet 10 signataires parmi les communes de la Métropole, et 5 d'entre elles sont également engagées dans un plan de lutte contre les discriminations.

III/ ACTIONS DE LA METROPOLE SUR SON TERRITOIRE

La Métropole intervient dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, dont elle est signataire depuis 2007. Cette charte énonce les différentes façons dont les collectivités locales peuvent se saisir de la promotion de l'égalité dans leurs différents champs de compétence. De fait, certaines compétences intègrent en partie des enjeux liés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, la Métropole a identifié des objectifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Contrat de ville et dans sa Politique de cohésion sociale territoriale.

Enfin, la Métropole développe depuis 2009 un centre ressource au service des acteurs et actrices du territoire, au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

Réalisations 2017

1. Actions menées dans différentes politiques métropolitaines

Les compétences exercées par la Métropole peuvent intégrer une dimension en faveur de l'égalité femmes-hommes. A titre d'exemple, en 2017 :

- **Habitat** – En cohérence avec le PLH, qui identifie des fiches-actions concernant l'hébergement des personnes victimes de violences, Grenoble-Alpes Métropole a adopté une délibération le 30 juin dernier, mettant à disposition un logement social à l'association le Refuge, qui permet la mise à l'abri de jeunes personnes homosexuelles exclues de chez elles et confiant à l'observatoire du logement une étude sur la situation de logement ou d'hébergement des personnes victimes de violences intrafamiliales.
- **Attractivité et rayonnement** : la Métropole a obtenu le statut de ville hôte l'accueil de matchs du mondial de football féminin 2019. La candidature de la Métropole mettait notamment l'accent sur l'effet levier que cet événement populaire et médiatique pourra avoir pour les politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.
- **Sécurité et prévention de la délinquance** : la stratégie métropolitaine adoptée fin 2016 intègre un axe d'actions prioritaires « violences faites aux femmes, violences intraconjugales et aides aux victimes »
- **Politique sportive** : la délibération d'objectifs adoptée fin 2016 figure précise que « le développement de la pratique sportive féminine devra être un élément incontournable dans la construction de la politique sportive métropolitaine, que ce soit en termes de pratiques, d'encadrement ou de bénévolat ». L'appel à projets pour les événements sportifs 2018 portera sur le sport féminin.
- **Emploi – insertion** : dans le cadre du PLIE, une enquête a été réalisée au cours de l'été 2017 pour évaluer le frein que peut représenter la garde d'enfants dans un parcours d'emploi, afin de mieux quantifier et qualifier les besoins et d'envisager des pistes d'actions. Les femmes, en particulier dans un contexte de monoparentalité, sont les plus concernées par ces problématiques.

2. L'égalité femmes-hommes, axe transversal de la politique de la ville et du fonds de cohésion sociale territoriale.

2.1. Soutien aux acteurs et actrices du territoire

En 2017, dans le cadre du contrat de ville et du fonds de cohésion sociale territoriale, la Métropole a soutenu 19 actions directement liées à la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les territoires prioritaires, pour un montant total de 78 k€. Ces actions liées à l'égalité femmes-hommes peuvent s'inscrire dans différentes thématiques (culture, éducation, prévention, santé, etc.).

La Métropole a notamment soutenu en 2017 des actions portées par les associations suivantes :

- **Solidarité femmes-Miléna**, accompagnement de femmes victimes de violences et de leurs enfants (17k€ au titre de la politique de la ville), chantier d'insertion (28k€)
- **Le planning familial**, prévention des violences, sensibilisations (festival « les dérangeantes »), accompagnement social de femmes en situation de précarité (17,5 k€)
- **Passible**, accompagnement thérapeutique d'auteurs de violences conjugales (7k€)
- **L'Amicale du Nid**, accompagnement santé, social et juridique, de personnes en situation de prostitution (8 k€)
- **Femmes SDF**, accompagnement santé (3 k€)

La Métropole soutient par ailleurs à hauteur de 126 k€ 21 autres actions qui intègrent une dimension de promotion de l'égalité femmes-hommes, même si leurs objectifs principaux n'y font pas directement référence.

2.2. Réseau partenaires égalité

Dans le cadre du contrat de ville, la Métropole développe un plan de lutte contre les discriminations, avec notamment en 2016 le lancement du réseau « partenaires égalité » et d'une cellule de veille.

Ce réseau rassemble aujourd'hui une trentaine de membres, engagés par la signature de la charte « partenaire égalité ». Des cycles de formation sont proposés à tous les acteurs du territoire. La cellule de veille, quant à elle, a pour rôle de rendre visible les discriminations en faisant remonter les cas rencontrés par les partenaires, et d'alerter les institutions discriminantes. Une juriste accompagne la démarche pour permettre de qualifier les situations évoquées et d'envisager des pistes d'actions le cas échéant.

3. Animation du centre de ressources métropolitain – Maison pour l'égalité femmes-hommes

Le bilan détaillé des actions de la Maison pour l'égalité femmes-hommes est disponible en annexe 3.

Le service « Maison pour l'égalité femmes-hommes » de la ville d'Echirolles est mis à disposition de la Métropole à hauteur d'1ETP pour l'animation du centre de ressources métropolitain.

Dans la continuité des actions engagées depuis plusieurs années mais avec l'ambition d'une mobilisation accrue de l'ensemble des forces du territoire et des compétences de la

Métropole, le plan d'action métropolitain défini en 2017 s'est donné 2 priorités et 4 axes d'intervention.

2 Priorités

- **Jeunesse** : poursuite du programme « jeunesse et égalité »
- **lutte contre les violences faites aux femmes** : objectif pluriannuel d'animation d'une dynamique territoriale en agissant sur la prévention et l'accompagnement des victimes, notamment avec la mobilisation des compétences de la Métropole

4 axes d'intervention

1) Animer les réseaux et mobiliser les ressources du territoire

- Elargir le réseau des collectivités en mobilisant davantage d'élu-es de communes du territoire métropolitain
- Développer la dynamique des Rencontres égalité **A renouveler**
- Concevoir une cartographie des acteurs et actrices de l'égalité dans la Métropole **En cours**
- Mobiliser les ressources du territoire sur les violences faites aux femmes, notamment les compétences de la Métropole (logement, prévention...)

2) Accompagner les porteurs et porteuses de projets

- Poursuivre les accompagnements de porteurs et porteuses de projets (prêt d'outils, orientation), en particulier dans le cadre de l'appel à projets « jeunes pour l'égalité » **A renouveler**
- Proposer des temps collectifs d'accompagnement, notamment pour les TPE (travaux personnalisés encadrés= des lycéen-nes) **A renouveler**

3) Sensibiliser les élu-es, professionnel-les, jeunes, ainsi que les acteurs et actrices de la politique de la ville

- Organiser au moins deux conférences au cours de l'année **A renouveler**
- Proposer 4 ateliers de l'égalité **A renouveler**
- Améliorer la visibilité des projets « jeunes pour l'égalité » notamment à travers l'événement de restitution **A renouveler**

4) Valoriser l'existant et faire circuler les informations

- Création d'un nouveau site internet du centre-ressource Maison pour l'égalité femmes-hommes **En cours**
- Production d'un diagnostic territorial sur les violences faites aux femmes **En cours**

Perspectives 2018

La Métropole poursuivra le développement d'actions intégrant l'égalité femmes-hommes dans certaines de ses compétences (notamment dans le cadre de l'appel à projet annuel sur les événements sportifs).

Les associations et initiatives du territoire dans les quartiers prioritaires seront également soutenues au titre de l'axe transversal de la politique de la ville et du fonds de cohésion sociale territoriale.

Le centre de ressource métropolitain Maison pour l'égalité femmes-hommes développera en 2018 les actions suivantes.

1) Animer les réseaux et mobiliser les ressources du territoire

- Organiser une « Rencontre égalité » permettant de croiser les réseaux égalité femmes-hommes, jeunesse et sport (en lien avec l'évaluation « sport et mixité » prévue dans le cadre du contrat de ville)
- Mettre en ligne la cartographie des acteurs et actrices de l'égalité dans la Métropole
- Créer et co-animer avec la déléguée départementale aux droits des femmes (Etat), un groupe de travail « lutte contre les violences faites aux femmes » au sein du CISPD

2) Accompagner les porteurs et porteuses de projets

- Poursuivre les accompagnements de porteurs et porteuses de projets (prêt d'outils, orientation), en particulier dans le cadre de l'appel à projets « jeunes pour l'égalité »
- Proposer des temps collectifs d'accompagnement, notamment pour les TPE des lycéen-nes

3) Sensibiliser les élu-es, professionnel-les, jeunes, ainsi que les acteurs et actrices de la politique de la ville

- Organiser au moins deux conférences au cours de l'année
- Proposer 4 ateliers de l'égalité
- Améliorer la visibilité des projets « jeunes pour l'égalité » notamment à travers l'événement de restitution
- Rendre visible l'évaluation « sport et mixité » prévue dans le cadre du contrat de ville (en lien avec la « Rencontre égalité »)

4) Valoriser l'existant et faire circuler les informations

- Lancement du nouveau site internet du centre-ressource Maison pour l'égalité femmes-hommes
- Emménagement de la Maison pour l'égalité femmes-hommes dans de nouveaux locaux (enjeu de visibilité à cette occasion)
- Production d'un diagnostic territorial sur les violences faites aux femmes au sein du groupe de travail « lutte contre les violences faites aux femmes » du CISPD

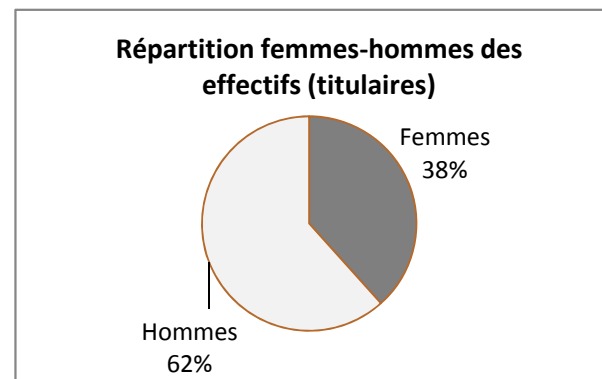
Annexe 1 – Indicateurs internes sur l'égalité femmes-hommes

Les chiffres présentés sont issus des données ressources humaines 2017. Les indicateurs retenus sont ceux identifiés par le centre de gestion du Finistère pour accompagner les collectivités dans la rédaction de leur rapport.

1. Part des femmes et des hommes par filières

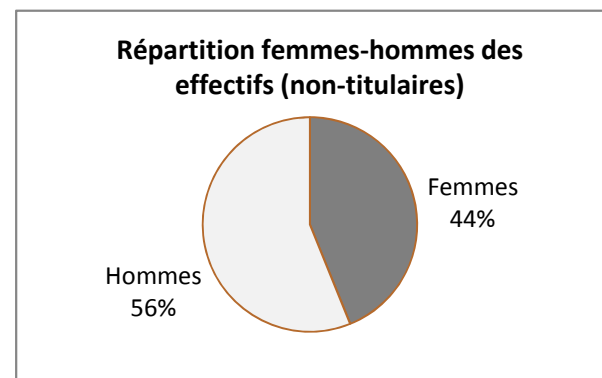
1.1. Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	428	91	519
filière technique	130	818	948
filière animation	1	1	2
filière culturelle	7	1	8
filière sociale	3		3
filière médico-sociale	1		1
filière médico-technique			0
filière sportive	1	3	4
filière police municipale			0
Autres (agents sur emplois fonctionnels)	1	6	7
TOTAL	572	920	1492



1.2. Non-titulaires emplois permanents (contractuels sur poste, hors remplaçants et droits privés)

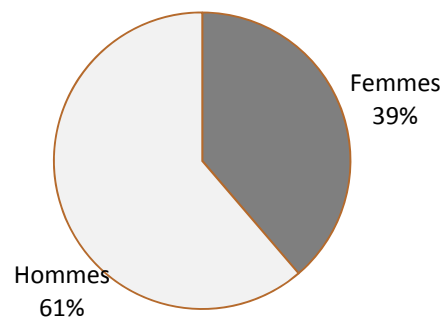
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	35	23	58
filière technique	13	40	53
filière animation			0
filière culturelle			0
filière sociale	1		1
filière médico-sociale	1		1
filière médico-technique			0
filière sportive		1	1
filière police municipale			0
Incendie secours			0
TOTAL	50	64	114



1.3. Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	463	114	577	80%	20%
technique	143	858	1001	14%	86%
animation	1	1	2	50%	50%
culturelle	7	1	8	88%	13%
sociale	4	0	4	100%	0%
médico-sociale	2	0	2	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	1	4	5	20%	80%
police municipale	0	0	0	0%	0%
Autres (emplois fonctionnels)	1	6	7	14%	86%
TOTAL	622	984	1606	39%	61%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



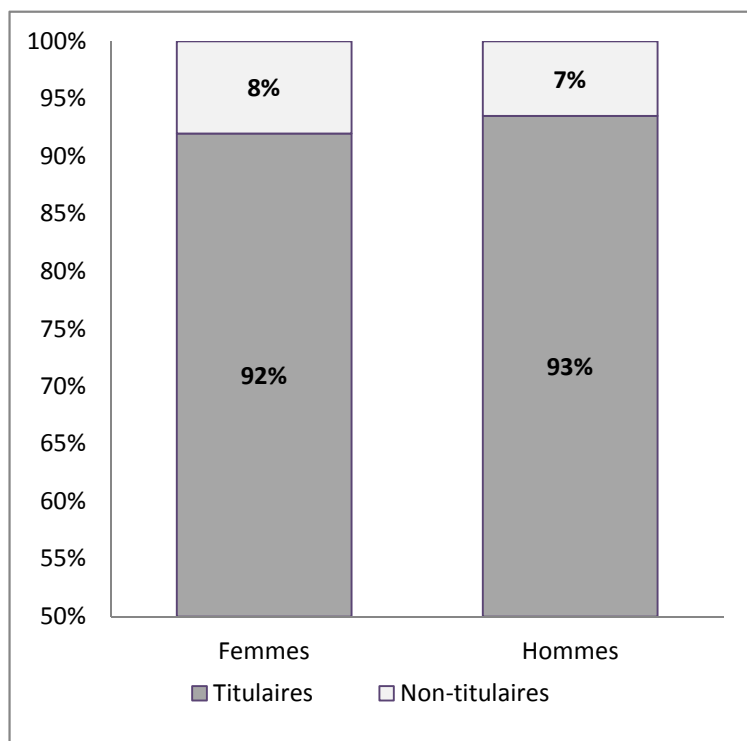
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %
EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %
entre 50 et 499 agents: 61 %
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

2. Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	92%	93%	38%	62%
Non-titulaires	8%	7%	44%	56%



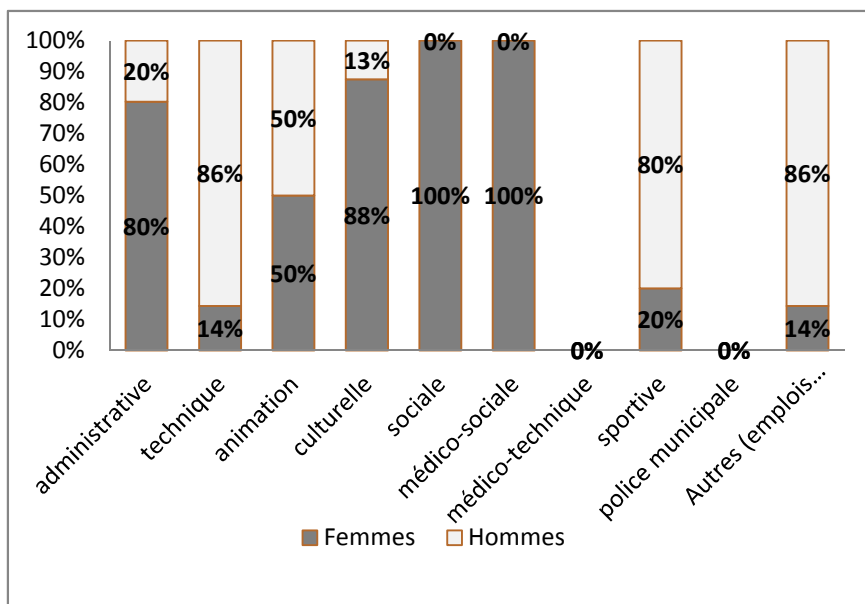
Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

3. Répartition par filières



Au niveau national, dans la FPT:

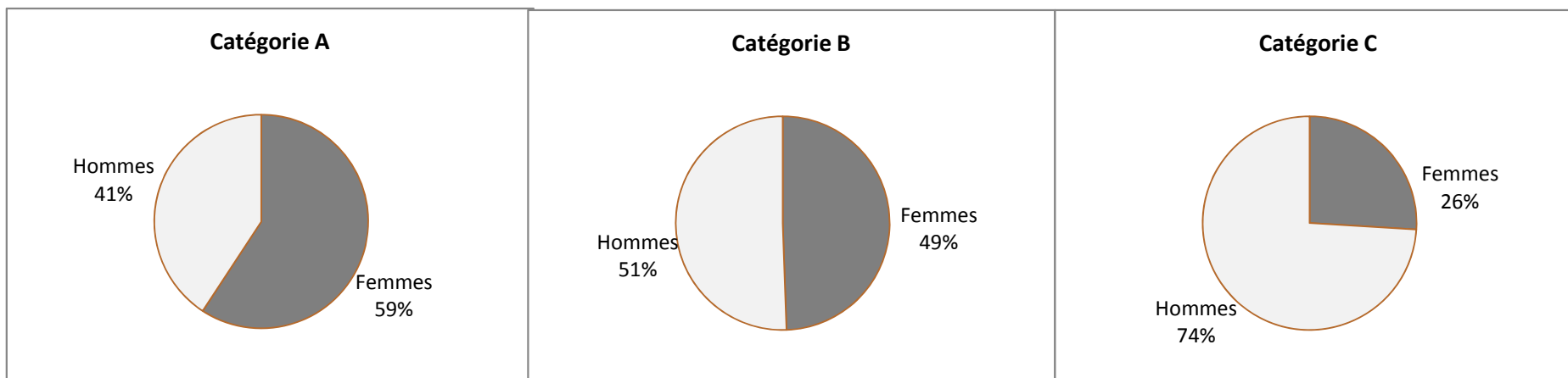
filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
 filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
 filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
 filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
 filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes
 filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes
 filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes
 filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes
 filière sécurité-police: 21% de femmes / 79 % d'hommes
 filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

4. Répartition par catégorie hiérarchique

Titulaires et non titulaires sur emplois permanents (titulaires et contractuels sur poste hors remplaçants et droits privés)

	Femmes	Hommes
cat A	254	175
cat B	132	135
cat C	236	674



Au niveau national, dans la FPT:

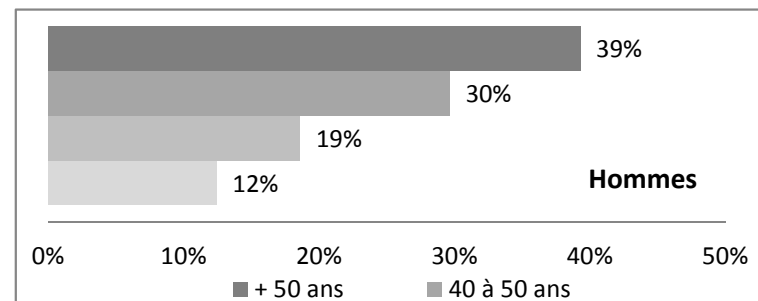
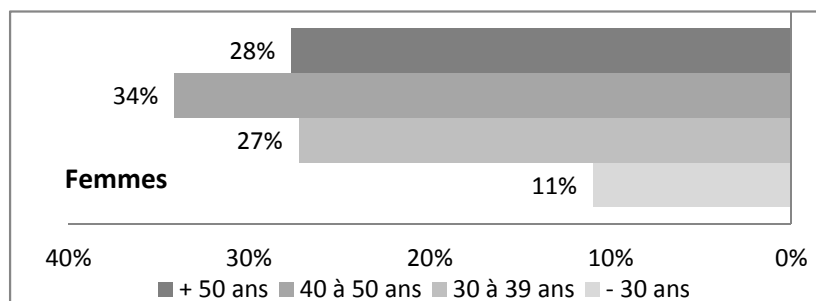
cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

5. Pyramide des âges

Agents titulaires et non titulaires rémunérés

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	197	28%	452	39%
40 à 50 ans	243	34%	341	30%
30 à 39 ans	194	27%	214	19%
- 30 ans	78	11%	143	12%
Total	712	100%	1150	100%



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans
 hommes: 43,6 ans
 Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
 Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
 hommes: 33,4 %

6. Répartition des femmes et des hommes sur les postes de direction

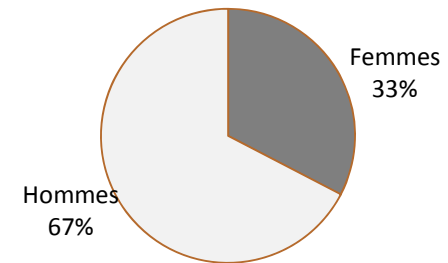
	Femmes	Hommes	Total
postes de direction	15	31	46

Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

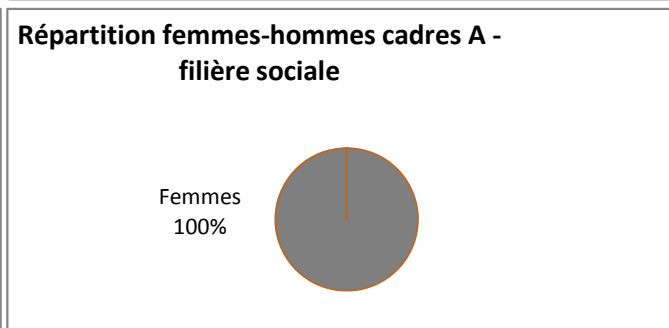
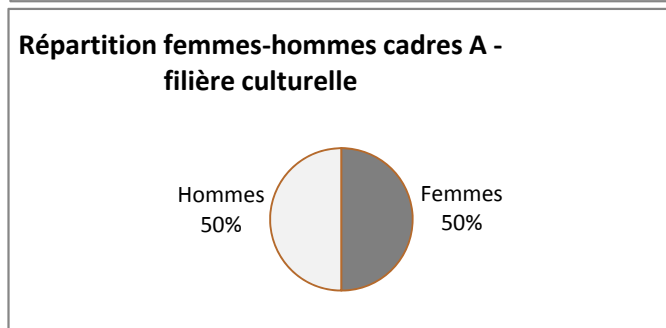
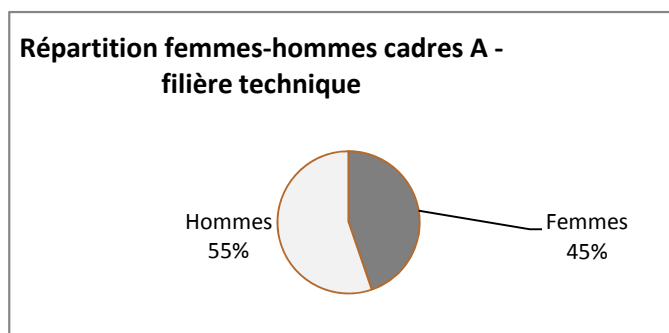
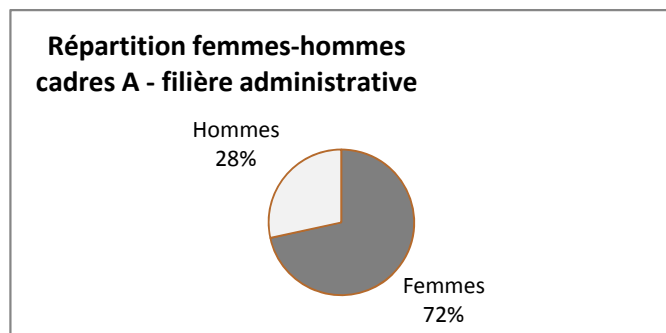
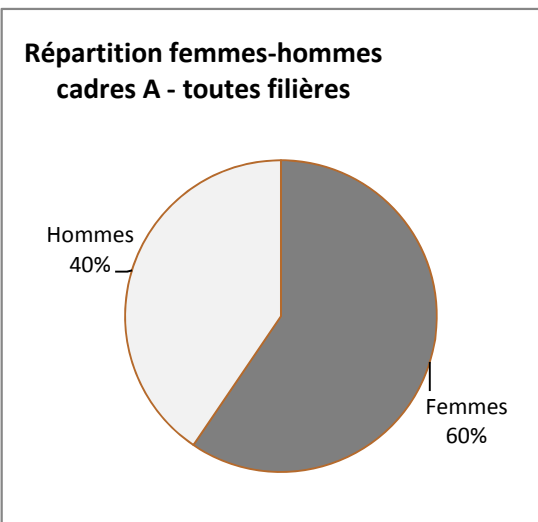
Répartition des postes de direction



7. Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

Agents titulaires et non titulaires rémunérés

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	171	68	239
cadres A filière technique	89	110	199
cadres A filière culturelle	1	1	2
cadres A filière médico sociale	2		2
cadres A filière sportive			0
cadres A filière police			0
cadres A filière médico-technique			0
Total	263	179	440



8. Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Titulaires et non titulaires sur emplois permanents (titulaires et contractuels sur poste hors remplaçants et droits privés)

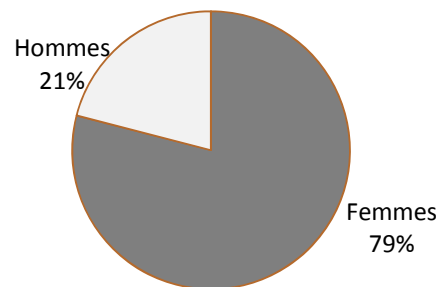
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	79	17
	Temps complet	175	158
	Total	254	175
Catégorie B	Temps partiel	35	4
	Temps complet	97	131
	Total	132	135
Catégorie C	Temps partiel	48	22
	Temps complet	188	652
	Total	236	674
Total toutes catégories	Temps partiel	162	43
	Temps complet	460	941
	Total	622	984

Au niveau national, dans la FPT:

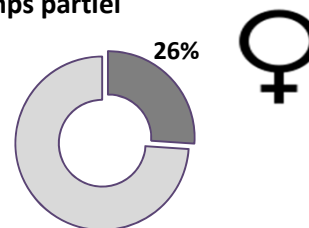
29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

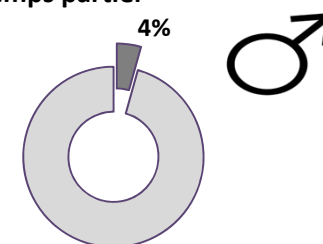
Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel



Part des hommes travaillant à temps partiel



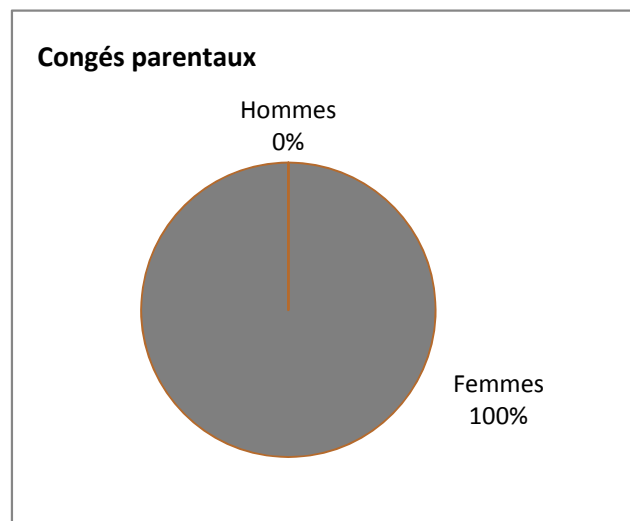
9. Congé parental

Femmes	6
Hommes	0
Total	6

Au niveau national, dans la FPT:

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



10. Coûts chargés mensuels moyens (ramenés en ETP)

Référence année pleine 2016. Agents titulaires à 100%

		cat A	cat B	cat C	Ensemble
Filière administrative	Femmes	4 988 €	3 691 €	2 917 €	3 713 €
	Hommes	5 344 €	3 420 €	2 965 €	4 122 €
Filière technique	Femmes	5 933 €	3 869 €	2 990 €	4 724 €
	Hommes	6 070 €	4 105 €	3 181 €	3 570 €
Autres filières	Femmes	4 563 €	3 286 €		3 320 €
	Hommes	4 468 €	4 084 €	2 142 €	4 212 €
Ensemble	Femmes	5 235 €	3 709 €	2 916 €	3 887 €
	Hommes	5 820 €	4 015 €	3 171 €	3 623 €
	Ensemble	5 496 €	3 878 €	3 115 €	3 708 €

Au niveau national, dans la FPT:

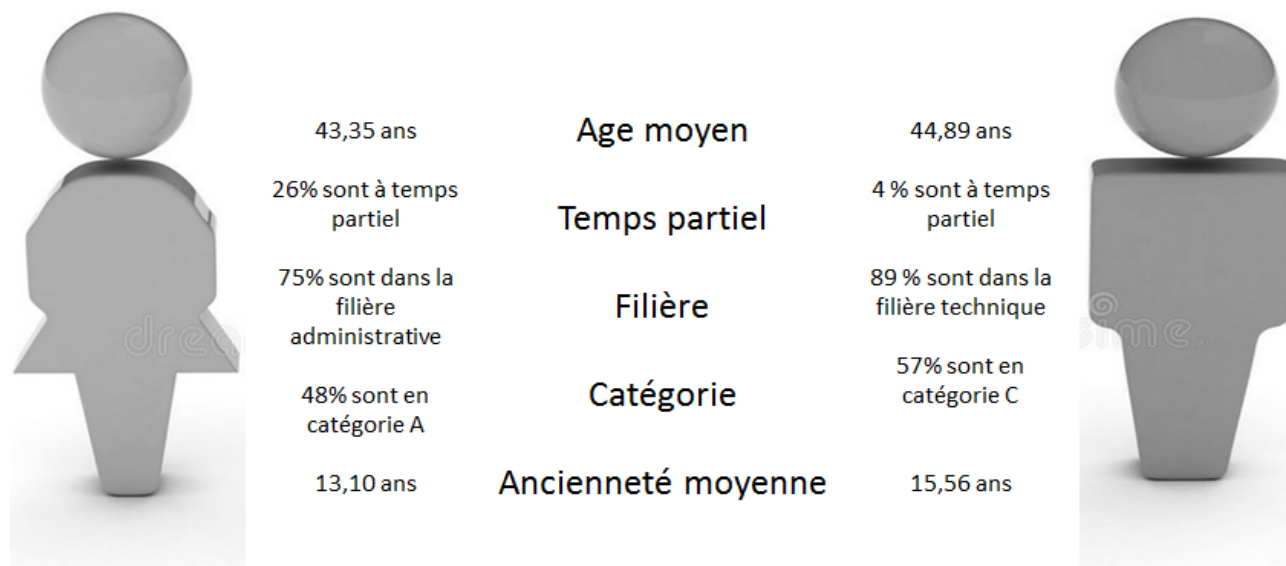
*Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 %
de plus que les femmes)*

*chez les cadres:
Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres
gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Les coûts moyens présentés ici sont à mettre en perspective avec le profil des agent-es de Grenoble-Alpes Métropole :

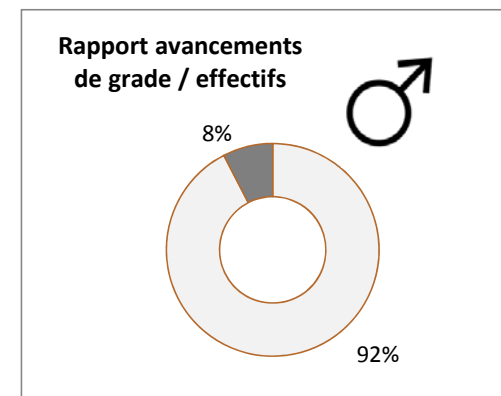
Profil type agent-e Grenoble-Alpes Métropole



11. Progression de carrière

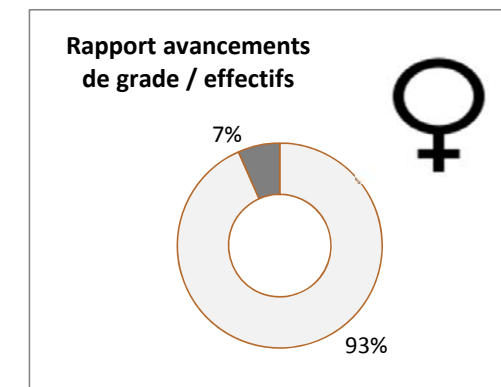
11.1. Avancements de grade (référence année pleine 2016)

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	254	13	5%	175	6	3%
cat B	132	2	2%	135	4	3%
cat C	236	29	12%	674	71	11%
Ensemble	622	44	7%	984	81	8%



11.2. Promotions interne (référence année pleine 2016)

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	254	4	2%	175	2	1%
cat B	132	1	1%	135	5	4%
cat C	236	0	0%	674	0	0%
Ensemble	622	5	1%	984	7	1%



11.3. Avancements d'échelons (référence année pleine 2016)

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	254	96	38%	175	55	31%
cat B	132	30	23%	135	27	20%
cat C	236	113	48%	674	281	42%
Ensemble	622	239	38%	984	363	37%

Annexe 2 – Eléments de diagnostic territorial

Lorsqu'on parle d'égalité entre les femmes et les hommes, il faut tout d'abord rendre visible les rapports sociaux et les luttes pour l'égalité entre les femmes et hommes. Les habitudes sont tellement présentes que les inégalités et les violences symboliques peuvent passer inaperçues. Les luttes féministes peuvent sembler appartenir au passé, l'égalité des droits apparaissant pour beaucoup comme un acquis.

Il faut sans cesse rappeler les faits, les chiffres qui démontrent la persistance des inégalités malgré les lois qui devraient les faire disparaître, rappeler le caractère récent des évolutions législatives (autorisation de travailler sans accord du mari ou du père en 1965, reconnaissance du viol conjugal en 1991, congé paternité en 2002.. entre autres), la fragilité des « acquis » (débat autour de la remise en cause du droit à l'avortement en Espagne en 2015, en Pologne en 2016) et l'actualité des luttes pour l'égalité (retrait des ABCD de l'égalité en 2014).

Les données sexuées à l'échelle du territoire métropolitain sont difficiles à obtenir. De ce fait, le rapide tour d'horizon ci-dessous se fonde essentiellement sur des données nationales, enrichies lorsque c'est possible de données locales.

Emploi, égalité professionnelle et facteurs de vulnérabilité économique

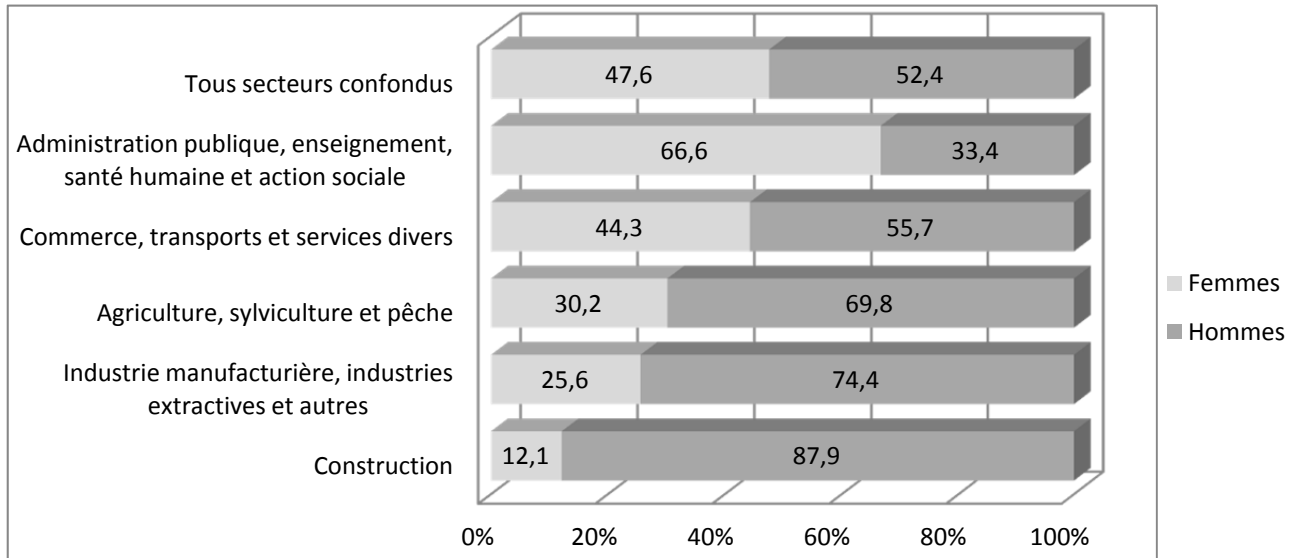
Les lois sur l'égalité professionnelle cherchent à lutter contre les discriminations à l'embauche, les rémunérations inférieures à travail égal, les carrières moins rapides et le fameux plafond de verre. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail depuis les années 60 et leur accès à des niveaux de qualification équivalent à ceux des hommes ne suffisent pas à faire disparaître ces inégalités persistantes.

Secteurs d'activité sexués

Le marché du travail reflète la division sexuée des rôles sociaux. Ainsi, les femmes sont majoritaires dans les métiers tournés vers l'autre, impliquant une forte empathie, et davantage tournés vers « l'intérieur » ; on les retrouve ainsi dans le soin, l'assistance, la communication. Les hommes sont plus nombreux dans les métiers plus techniques, de décision et orientés vers « l'extérieur ».

Les données du territoire métropolitain illustrent ces constats.

Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité



Source : INSEE- Emplois au lieu de travail par sexe, statut et secteur d'activité économique en 2014 - Grenoble-Alpes-Métropole

L'accès à l'emploi

Si les taux de chômage des femmes et des hommes sont comparables, l'écart en termes d'accès au marché du travail est marqué, et s'accroît dans les quartiers prioritaires : en ZUS (zone urbaine sensible), 47% des femmes sont inactives contre 31% des hommes⁴.

Dans l'emploi, les femmes sont plus précaires que les hommes, et là encore, l'écart se creuse en ZUS : niveaux de responsabilité moindre, CDD et temps partiels plus fréquents (les femmes représentent 78,9 % des temps partiels). Des tendances qui s'accroissent depuis 2009⁵.

Au niveau de la Métropole, les femmes représentent 48% des bénéficiaires du PLIE. Cependant leurs parcours d'accompagnement sont proportionnellement plus courts et donnent lieu à davantage de sorties positives.

Inégalités de revenus

Par ailleurs, en 2009 dans l'agglomération grenobloise, le salaire net horaire moyen des femmes à temps complet s'élève à 11,4 € soit 20% de moins que celui des hommes qui s'élève à 14,5 €. Sur une année, cela représente plus de 5 200 € de revenus en moins. A l'âge de la retraite, la combinaison avec les périodes d'inactivité entraîne des niveaux de pensions de retraite inférieurs de 40 % à ceux des hommes, alors qu'elles sont davantage aux problématiques de dépendance liées au vieillissement (elles représentent dans l'agglomération 58,93% des plus de 65 ans)⁶.

La vulnérabilité économique des femmes s'aggrave dans les périodes de crise. Les freins « périphériques » à l'accès à l'emploi (notamment le manque de structures adaptées de

⁴ « les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux », Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, 2014

⁵ Ibid.

⁶ « regards croisés des observatoires / femmes-hommes », 2012, données recueillies à l'échelle de 27 communes

garde d'enfants) se trouvent renforcés. Le Baro'métre 2012 relève que l'offre collective petite enfance, à l'échelle du département de l'Isère, est plutôt plus importante qu'ailleurs, avec 161 places en accueil collectif petite enfance pour 1000 enfants nés au cours des 3 dernières années. Des chiffres encore faibles par rapport aux besoins croissants.

Les conditions de vie de famille peuvent renforcer la précarité. La monoparentalité, féminine à 93% dans le territoire métropolitain, en est un facteur. Plus d'1/3 des familles monoparentales en ZUS vit en dessous du seuil de pauvreté, contre moins d'1/6 en France⁷.

Culture, Sport et loisirs

En Rhône-Alpes comme partout en France, plus de 80% des Centres Dramatiques Nationaux, des Scènes Nationales et des Scènes Conventionnées sont dirigées et codirigées par des hommes. 75% des compagnies de théâtre conventionnées par l'État sont dirigées par des hommes avec des budgets supérieurs de 20% à ceux des femmes.

En ce qui concerne le sport, à l'échelle nationale, seules 37,5% des licencié-e-s d'un club sportif sont des femmes.

Sur le territoire métropolitain⁸, 20% des femmes contre 38% des hommes détiennent une licence dans un club sportif. Un écart sexué qui se retrouve à tous les âges à l'exception des 60 ans et plus. C'est entre 10 et 14 ans, que l'écart est le plus fort : 100% des garçons contre seulement 59 % des filles. Le dispositif « Sport de Haut Niveau de l'Université Grenoble-Alpes bénéficie quant à lui à 450 personnes dont 60% d'hommes.

Localement, la ville de Grenoble a mené un travail avec l'APELS (Agence Pour l'Education par Le Sport) pour identifier les freins et les leviers à la pratique sportive des jeunes filles. L'étude a porté sur 2000 collégiens et collégiennes. Elle a montré notamment que les jeunes « sédentaires » ou « décrocheurs » d'une pratique sportive entre 11 et 14 ans sont à 70% des filles. Une analyse selon le lieu de vie des jeunes vient compléter les éléments genrés : 77% des filles habitant en quartier prioritaire déclarent avoir une pratique sportive, contre 81% hors quartier prioritaire. Les pratiques sont également variables selon les territoires : en QPV les filles pratiquent plutôt du football ou de la boxe, tandis qu'hors QPV elles font plutôt de la danse, de la gymnastique, ou de la natation.

A partir des éléments de cette enquête, la ville a engagé en 2017 un travail partenarial avec des associations, fédérations sportives ou encore services de la ville pour favoriser la mixité des genres dans les pratiques sportives des jeunes.

La vie associative reflète également les enjeux de mixité et de parité. En moyenne, les hommes sont légèrement plus investis dans la vie associative (60 % d'hommes adhérents à des associations). Les hommes s'investissent davantage dans des associations liées à leur activité professionnelle ou les associations sportives, tandis que les femmes se tournent vers les associations de parents d'élèves, culturelles ou à caractère social.

Espace public

L'espace public de l'agglomération est, par définition, accessible à toutes et tous. La libre circulation des personnes est censée être un droit fondamental. Or, observer l'espace public permet de constater que certains types de lieux, à certains horaires, ne sont pas occupés de façon identique par les femmes et les hommes. Ainsi les parcs sont plus souvent occupés

⁷ « les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux », Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, 2014

⁸ « Regards croisés – Tous des sportifs ? La pratique sportive dans la Métropole », Obs'y 2017

par les femmes avec des enfants en journée, puis par les jeunes hommes le soir. Plus généralement, la nuit, l'espace public est à forte dominante masculine.

Hommes et femmes adoptent des trajectoires différentes dans l'espace public, pour éviter des espaces considérés comme problématiques. Le plus souvent, ce sont les femmes qui adoptent ces stratégies d'évitement, du fait d'un sentiment d'insécurité qu'elles vivent en général de manière plus forte que les hommes.

Ces constats questionnent l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de liberté de circuler dans l'espace et dans le temps.

Parité

Les maires des communes de la Métropole grenobloise sont à 83 % des hommes (à l'échelle nationale, 87% des maires sont des hommes.)

En 2015, on compte en moyenne 18% de femmes dans les exécutifs communautaires des grandes agglomérations, et 32% de femmes dans les conseils communautaires⁹. En comparaison, en octobre 2017, on compte 42,7% de conseillères métropolitaines et 42,3% de femmes au sein de l'exécutif de Grenoble-Alpes Métropole. La loi sur la parité a été déterminante pour le Conseil métropolitain, qui en 2013 comptait 20% de conseillères communautaires et 1 femme et 20 hommes dans l'exécutif.

Violences

Les violences à caractère sexiste s'exercent majoritairement à l'égard des femmes. La reconnaissance de l'importance des insultes sexistes et du harcèlement dans l'espace public ou professionnel comme phénomène contre lequel des mesures doivent et peuvent être prises est récente. Pourtant, le Haut Commissariat à l'égalité entre les femmes et les hommes note par exemple que 100% des femmes ont déjà été victimes de harcèlement dans les transports en commun d'île de France.

L'enquête Virage évalue à 62 000 le nombre de femmes adultes (entre 20 et 69 ans) victimes de viols chaque année. Dans 8 cas sur 10 le violeur est connu de sa victime.

Les violences sexistes font l'objet d'une attention croissante de la part des pouvoirs publics, à travers en particulier la mise en place de plans de lutte contre les violences conjugales sous l'égide de l'État. Les meurtres commis par un conjoint ou ex-conjoint causent toujours aujourd'hui la mort d'une femme tous les 2 jours et demi.

Le rapport sur les morts violentes au sein du couple en 2016, publié en septembre 2017 par le ministère de l'intérieur, montre que le département de l'Isère se situe dans la moyenne nationale. Pour mémoire en France, presque ¼ des homicides est directement lié aux violences conjugales. Ces violences envers les femmes touchent tous les milieux sociaux et tous les territoires, mais la précarité, l'isolement et les situations administratives complexes rendent les recours plus difficiles pour les victimes.

Les jeunes entre 16 et 25 ans sont surexposés aux violences sexistes, mais contrairement aux stéréotypes liant origines ethniques ou sociales et violences sexistes, les violences sexistes sont présentes sous toutes leurs formes dans toutes les sphères sociales, reflétant un sexisme plus global et symbolique ancré dans la société française (stéréotypes véhiculés par les médias, la publicité, etc).

⁹ « Observ'agglomération – 50 indicateurs pour décrypter les dynamiques des grandes agglomérations », ADCF et FNAU, sept. 2016

Annexe 3 - Maison pour l'égalité femmes-hommes – Bilan 2017

Le service « Maison pour l'égalité femmes-hommes » de la ville d'Echirolles est mis à disposition de la Métropole à hauteur d'1ETP pour l'animation du centre de ressources métropolitain.

1.1 Priorités du centre de ressources

Deux axes prioritaires sont développés :

- 1) Depuis 2013, un **axe « jeunesse »** avec un programme d'action en direction des jeunes, des professionnel-les de la jeunesse, et un appel à projets « jeunes pour l'égalité »
- 2) Depuis 2015, un **axe « violences faites aux femmes »**, en particulier dans le cadre du réseau métropolitain des collectivités.

1.2 Missions confiées et actions menées en 2017

1) Animation du réseau des collectivités

Le réseau des collectivités réunit des élu-es et technicien-nés des communes de la Métropole, 4 ou 5 fois par an. Sont également invités le Département et la Région, ainsi que la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité de l'Isère.

Depuis 2015, il s'est fixé une priorité sur la lutte contre les violences. Ses réunions permettent l'échange d'expériences, la diffusion des bonnes pratiques, la création d'outils communs, une meilleure connaissance des ressources du territoire, et la qualification sur des sujets d'intérêt commun.

En 2017, un noyau dur d'une dizaine de communes de la Métropole a participé régulièrement aux réunions du réseau. Les temps de qualification ont porté sur les thématiques suivantes, liées à la priorité lutte contre les violences et dans la continuité des temps de qualification de 2015 et 2016 :

- LGBT-phobies (association SOS Homophobie)
- Mariages forcés (réseau Mariages Forcés 38)

Les travaux du réseau ont notamment permis de recenser des outils existants sur le territoire et au niveau national pour accompagner les services et élu-es des communes chargés-es de la célébration des mariages. Un document de synthèse sera prochainement envoyé aux 49 maires pour améliorer le repérage et les actions de prévention ou d'accompagnement des victimes de mariages forcés.

2) Animation des rencontres de l'égalité

L'objectif de ces rencontres, annuelles, est d'améliorer l'interconnaissance entre les acteurs et actrices de la Métropole, afin de favoriser l'émergence de projets communs. Il s'agit de réunir l'ensemble des ressources du territoire travaillant à la promotion de l'égalité femmes-hommes : communes, associations, référent-es égalité de différents organismes (Rectorat, Université Grenoble-Alpes, entreprises), compagnies théâtrales, etc...

La 1^{ère} édition des rencontres de l'égalité a eu lieu en mai 2016. Une trentaine de personnes y a participé.

En 2017, le format a été repensé pour ouvrir permettre de croiser le réseau des acteurs et actrices de l'égalité avec d'autres. La rencontre égalité a été préparée avec le centre-ressource GUSP et des personnes ressources du territoire sur les questions de « genre et espaces publics ».

Le nouveau format a permis de mettre au travail :

- le matin, une trentaine de personnes dont l'égalité femmes-hommes est le cœur d'activité, autour de l'interconnaissance des personnes, initiatives et ressources du territoire sur l'égalité femmes-hommes en général
- l'après-midi, une centaine de participant-es, issu-es des réseaux égalité femmes-hommes et GUSP, autour de la question « genre et espaces publics ». Les comptes rendus des ateliers sont téléchargeables sur le site du centre GUSP, ainsi que la conférence de **Chris Blache**, cofondatrice et coordinatrice de l'association « genre et ville », qui intervenait avec **Pascale Lapalud**, présidente de l'association.

3) Accompagnement de projets (prêt d'outils, orientation)

En tant que centre-ressource, la Maison pour l'égalité femmes-hommes propose une aide méthodologique à tout porteur ou porteuse de projets, qu'il s'agisse d'habitant-es, d'associations ou de professionnel-les (de l'éducation par exemple).

Les accompagnements se concentrent en particulier sur les lauréats de l'appel à projets jeunes pour l'égalité (une dizaine de groupes chaque année). En 2017, ont bénéficié également d'un accompagnement de la Maison pour l'égalité femmes-hommes des établissements scolaires, des communes, des associations...

Les personnes concernées provenaient majoritairement des communes les plus peuplées de la Métropole (Grenoble, Echirolles, Saint Martin d'Hères, Fontaine) mais aussi de Pont de Claix, Champagnier, Eybens et Sassenage.

La Maison pour l'égalité consacre également deux après-midi chaque année à l'accompagnement des TPE (Travaux Personnels Encadrés). Chaque session réunit une dizaine de lycéen-nes de 1^{ère}.

4) Sensibiliser les professionnel-les, les élu-es et le grand public

- Conférences, débats

La Métropole organise régulièrement des rencontres avec des personnalités travaillant sur les questions d'égalité femmes-hommes. Elles sont ouvertes aux élu-es et technicien-nes des collectivités du territoire, étudiant-es ou professionnel-les, ou peuvent viser le grand public. En 2017, les personnes suivantes sont intervenues :

- **Chris Blache**, co-fondatrice et coordinatrice de l'association « genre et ville », et **Pascale Lapalud**, Présidente de l'association. Elles sont intervenues le 12 mai 2017, dans le cadre de la deuxième « Rencontre égalité ». Une centaine d'acteurs et actrices du territoire issu-es des réseaux égalité femmes-hommes et GUSP étaient réuni-es à la Maison de l'habitant de Pont de Claix.
- **Amandine Gay**, réalisatrice du film « Ouvrir la voix » est intervenue à 4 reprises les 2 et 3 octobre 2017 au cinéma le Club après diffusion de son film en avant-première. Sa venue a été organisée en lien avec le plan intercommunal de prévention et de lutte contre les discriminations et en partenariat avec l'association Contrevent. Une séance était réservée aux scolaires (4 lycées y ont envoyé des classes). Le film

donne la parole à des femmes noires qui y évoquent leur vécu et la façon dont s'entrecroisent les discriminations racistes et sexistes.

- **La Compagnie les Fées Rosses** a joué le spectacle « Hors de ses Bras », le 18 octobre 2017 à EVE. Il s'agit d'une pièce de théâtre-forum sur les violences conjugales. Environ 80 personnes y ont participé.

- Ateliers

La Maison pour l'égalité femmes-hommes organise 4 fois par an des ateliers de sensibilisation, qui se déroulent sur une après-midi, en groupe d'une douzaine de personnes venues de structures variées (professionnel-les, bénévoles, élu-es, technicien-nes...).

En 2017, les ateliers suivants ont été animés:

- deux ateliers ont porté sur l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans sa pratique professionnelle,
- l'un s'est penché plus précisément sur la dimension égalité femmes-hommes ou filles-garçons dans les politiques ou actions jeunesse
- le dernier portait sur des outils pour communiquer sans discriminer.

- Événement « jeunes pour l'égalité »

Depuis 2013, la Métropole organise des événements de restitution des projets retenus dans le cadre de l'appel à projets jeunes pour l'égalité des sexes.

En juin 2017, une centaine de jeunes s'est retrouvé au Stade des Alpes pour découvrir les différentes façons dont des jeunes ont cherché à faire passer des messages en faveur de l'égalité. L'ensemble des vidéos issues de ces projets est disponible sur la chaîne Youtube de la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

5) Valoriser l'existant et faire circuler les informations

Depuis septembre 2016, la chaîne youtube de la Maison pour l'égalité permet de découvrir des projets soutenus par la Métropole dans le cadre de l'appel à projets «jeunes pour l'égalité femmes-hommes ». De janvier à novembre 2017, la chaîne recense 4400 vues.

La Maison pour l'égalité communique chaque mois à travers une lettre électronique diffusée à environ 3500 personnes sur le territoire métropolitain. Elle contient des informations nationales et locales, et un agenda des événements liés à l'égalité femmes-hommes sur le territoire métropolitain.

Le site internet de la Maison pour l'égalité contient également une boîte à outil pour repérer les ressources de la Maison et du territoire, mais le site est aujourd'hui obsolète et peu convivial. En 2017 une démarche a été initiée pour refondre les outils de communication de la Maison pour l'égalité femmes-hommes, notamment son identité visuelle, et un marché a été lancé pour créer un nouveau site internet adapté.

Maison pour l'égalité femmes-hommes, centre-ressource métropolitain

Moyens consacrés en 2017

Maintien d'1ETP au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes (45k€)

Maintien de 0,5 ETP au sein de la direction cohésion sociale et politique de la ville

Maintien de l'appel à projets jeunes pour l'égalité – 10k€

Légère baisse du budget consacré aux projets métropolitains – de 11 à 10 k€

Investissement dans un nouveau site Internet pour le centre-ressource métropolitain reporté en 2018

Moyens consacrés – perspective 2018

Maintien d'1ETP au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes

Evolution vers 0,7 ETP au sein de la direction cohésion sociale et politique de la ville

Maintien de l'appel à projets jeunes pour l'égalité – 10k€

Maintien du budget consacré aux projets métropolitains - environ 10 k€

Investissement dans un nouveau site Internet pour le centre-ressource métropolitain - environ 15 000k€