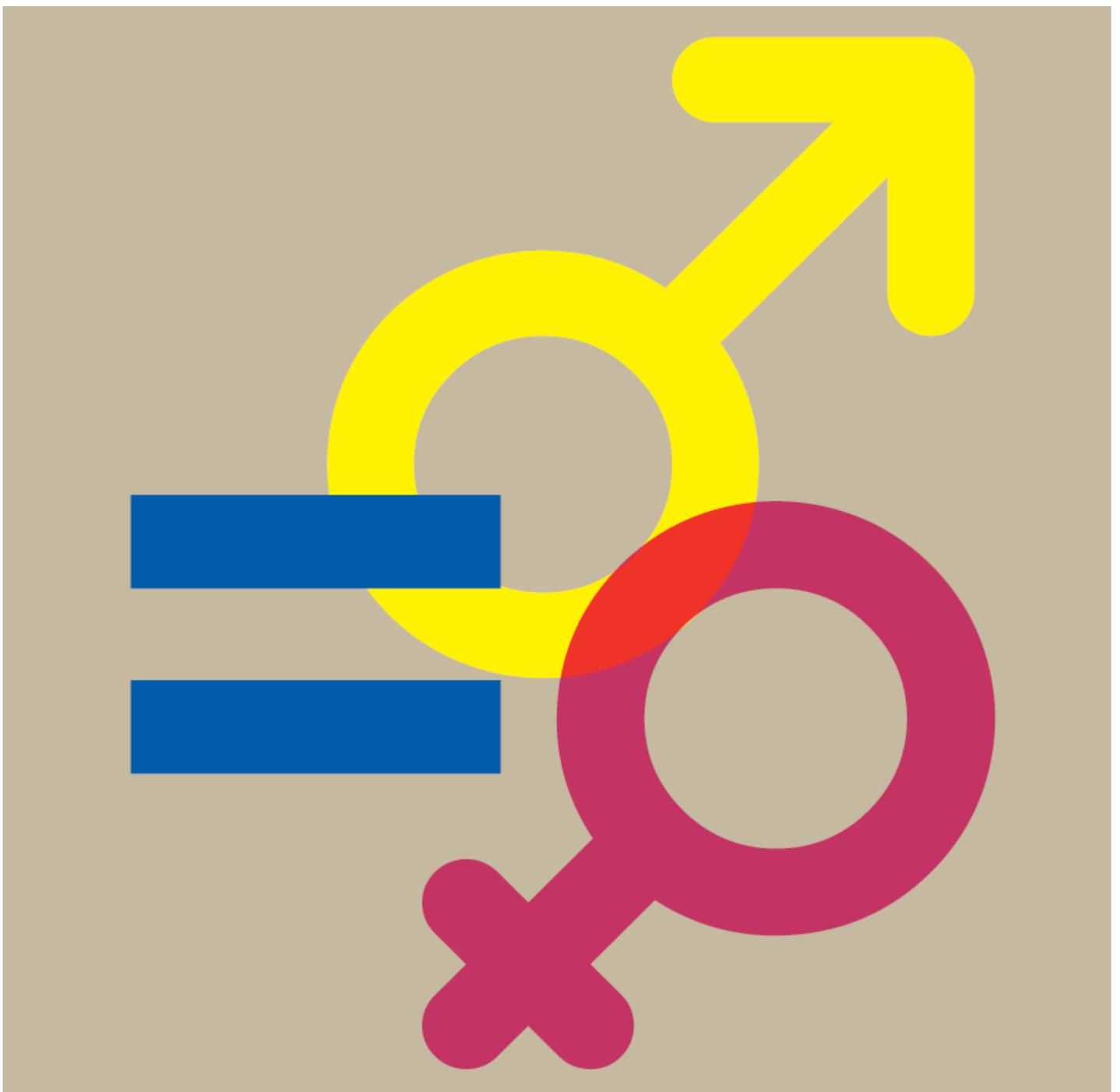




Rapport 2016-2017

sur la situation en matière d'**Egalité femmes-hommes**



Edito

Principe républicain, l'égalité entre tous les citoyens, à commencer par celle entre les femmes et les hommes, demeure un vrai combat en France et dans le monde comme à Grenoble... Les freins sont multiples, structurels, comportementaux, méthodologiques et les stéréotypes imprègnent toutes les catégories, les milieux professionnels et les âges. Et pourtant, il est essentiel que femmes et hommes bénéficient de la même autonomie, de la même responsabilité, de la même participation et la même visibilité dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Pour la majorité municipale, cet objectif constitue une des priorités de mandat. Présente dans plusieurs engagements du programme, elle s'est traduite par la création d'une délégation à l'Egalité des Droits.

La signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale est venue renforcer les obligations légales contenues dans la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

Un plan d'actions basé sur 4 axes de travail a été élaboré et couvre aujourd'hui les champs des ressources humaines, de l'éducation et de la jeunesse, des sports et de l'espace public. Il implique notre collectivité à la fois comme « un employeur exemplaire » et comme acteur public.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Grenoble est un rendez-vous annuel, présenté avant chaque débat d'orientation budgétaire. Cet exemplaire constitue le second point d'étape sur l'évolution du plan d'actions et la mise en œuvre du comité de suivi.

En 2016 et 2017, le plan d'actions a progressé à un rythme différent selon les axes : ainsi, un travail important a été réalisé sur l'axe impliquant les ressources humaines et sur celui de la présence des femmes dans l'espace public. La mise en place cette année du comité de suivi et d'évaluation permettra en 2018 d'avoir une vision plus précise du niveau de réalisation de ce plan d'actions et de le faire évoluer.

Emmanuel CARROZ

Adjoint à l'Egalité des Droits

I – La mise en place de la politique d'égalité femmes-hommes

A - La signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale

Éditée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale incite les collectivités locales à s'engager publiquement pour l'égalité des sexes.

En signant cette Charte le 9 mars 2015, la Ville de Grenoble s'est engagée à mettre ce texte en œuvre, via un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes qu'elle doit construire dans les deux ans suivants. Ce plan fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

Elle s'est également engagée à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité. Cet engagement s'est traduit par la participation du Centre communal d'action sociale et des organisations syndicales au processus de construction du plan d'action.

B - Les instances et leur fonctionnement

- Un comité de pilotage co-animé par deux élus : l'Adjoint à l'Égalité des Droits et à la Vie associative et l'Adjointe au Personnel.
- Il est composé d'élus (Adjoint à l'Égalité des Droits et à la vie associative et Adjointe au Personnel, Adjoint aux Solidarités internationales et Adjointe à l'Évaluation et à la Prospection), de membres de la Direction Générale Adjointe (Ressources humaines et Ville solidaire et citoyenne/CCAS) et de services (mission Évaluation des Politiques publiques, mission Égalité des Droits).
- Cette instance se réserve le droit d'inviter de manière ponctuelle des personnalités qualifiées extérieures (scientifiques, associations, syndicats, représentant-e-s de groupes politiques...).
- Quatre groupes de travail dont un paritaire (sur les ressources humaines) sont chargés de travailler sur les 4 axes du comité de pilotage afin de faire remonter des propositions d'actions.
- L'ensemble du dispositif est coordonné par la mission Égalité des Droits.

Ce comité de pilotage s'est réuni 6 fois en deux ans et a défini une méthode de travail ainsi que 4 axes prioritaires déclinés en deux volets.

C - Les axes de travail choisis

4 axes prioritaires du plan d'actions ont été définis à partir d'un état des lieux composé de données statistiques disponibles et d'une enquête territoriale menée au printemps 2015 dans les six secteurs grenoblois.

Ils illustrent la volonté de la municipalité d'agir dans un premier temps sur certains leviers et de concentrer les efforts pour plus d'efficacité.

1. Trois axes, associant différentes directions, engagent la Ville comme acteur de la vie locale :

- la Direction de l'Action territoriale, la Direction de l'Urbanisme et la Direction Environnement et Cadre de vie développent des actions pour améliorer la présence, réelle et symbolique des femmes, sur l'espace public ;
- la Direction de la Petite enfance du CCAS et la Direction Éducation-Jeunesse expérimentent des outils afin de lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- la Direction des Sports développe une politique en faveur du sport féminin et des pratiques mixtes.

2. Un quatrième axe implique la Ville comme «employeur exemplaire» :

Un plan d'actions sur l'amélioration et la mixité des filières et sur l'équilibre salarial par le biais de la mobilité interne et de la formation a été proposé et a été nourri par un groupe technique paritaire.

II – Un plan d'actions à poursuivre

Axe 1 - Présence des femmes dans l'espace public

Les villes actuelles sont majoritairement pensées et conçues par des hommes... pour des hommes. Les équipes techniques et politiques chargées de concevoir et de programmer l'aménagement urbain sont souvent composées d'hommes. De plus, un sentiment d'insécurité ressenti par des femmes dans certains quartiers urbains les amènent à éviter ou désertier certains espaces publics. La place de la femme sur l'espace public n'est pas seulement un enjeu d'urbanisme mais aussi une question de culture et de lien social. Améliorer la présence, réelle et symbolique des femmes, sur l'espace public, c'est travailler pour le bien-être de tous dans notre ville.

1. Marches exploratoires des femmes : - en cours -

Attendu : recueillir la parole d'habitantes sur les problèmes rencontrés dans l'espace public et leurs propositions d'améliorations.

A l'automne 2016, la mission Égalité des Droits a diffusé plusieurs informations sur les outils mobilisables pour travailler sur cette thématique. Ces outils suscitent un intérêt grandissant et différentes opportunités ont été saisies sur plusieurs secteurs de la Ville :

- Sur le secteur 1 - Un collectif de femmes, habitantes et usagères du quartier Saint-Bruno, souhaitait travailler sur le mal-être des femmes quant à la fréquentation de la place Saint-Bruno. Accompagnées par la Maison des Habitants Chorier-Berriat et animées par un collectif d'associations, quatre marches ont eu lieu en 2017 sous forme de promenades-limites en mixité, effectuées à différents moments de la journée et de l'année. La matière récoltée a nourri la Zone d'Expression Temporaire ouverte en juin par les Fées rosses et sera valorisée avant la fin 2017 lors de la 2^{ème} phase, intitulée « Tour de place », suite d'animations qui associeront les commerçant-e-s de la place Saint-Bruno et de nouveaux-elles habitant-e-s. L'objectif : laisser une trace de ces expériences dans l'espace public et inviter à formuler des propositions afin que chacun-e « trouve sa place » et arrive à vivre ensemble.
- Sur le secteur 2 - Un collectif d'associations soutenu par la Maison des habitants Centre-ville a accompagné un groupe de femmes dans sa recherche d'une juste place dans le quartier Alma-Très Cloîtres et tente de leur donner une visibilité par le biais de rencontres et de traces (écrites et visuelles) dans l'espace public. Ce projet a abouti à une fresque, inaugurée place des Minimes en octobre 2016, et a permis de laisser une empreinte, même éphémère, des paroles recueillies.

2. Intervention des femmes dans les projets urbains :

Attendu : intégrer les besoins des habitantes et usagères dès la conception des Zones d'Aménagement Concertée (ZAC) et des projets de rénovation de l'éclairage public

Deux pistes ont été identifiées :

- Intégrer une dimension de mixité dans les trois projets d'aménagement sur lesquels la Ville est maître d'ouvrage : Presqu'île, Abbaye et Flaubert - à réaliser -

- Associer les femmes aux réflexions sur la rénovation de l'éclairage public - **en cours** -

Une rencontre a eu lieu en 2017 entre la Direction de l'Action territoriale et le service Éclairage public et illuminations qui a permis d'enclencher deux actions : une marche nocturne et féminine sur le secteur 2 à l'occasion du « Jour de la nuit » le 14 octobre, et la mobilisation d'un groupe de femmes en partenariat avec la Régie de quartier Villeneuve pour une marche en non-mixité avant-après le programme de rénovation de l'éclairage sur le secteur 6.

4. Favoriser les noms de femmes à donner aux rues et équipements : - en cours -

Attendu : mettre en valeur des femmes, grenobloises ou non.

- Une exposition « Des femmes à l'honneur » inaugurée pendant la Quinzaine contre le racisme et les discriminations 2017 a permis de mettre en valeur six femmes dont les noms ont été donnés à des rues depuis le début du mandat : Barbara, Colombine, Marceline Desbordes-Valmore, Annie Ferey-Martin, Mélinée (et Missak) Manouchian et Rose Valland.
- Grâce à la vigilance apportée sur les dénominations d'équipements, le nom de Simone Lagrange a été donné le 6 février 2017 au groupe scolaire en construction sur le secteur 1. Cette ancienne déportée sera donc évoquée dans la deuxième édition de l'exposition « Des femmes à l'honneur », enrichie et augmentée, présentée à la Plateforme en septembre-octobre 2018.

Axe 2 - Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge

Afin que les politiques d'égalité femmes-hommes puissent porter leurs fruits, il est indispensable que les stéréotypes puissent être combattus avant leur installation dans les esprits. Cela nécessite, pour le personnel en contact avec les jeunes enfants, une prise de conscience préalable à toute action. Ainsi, la Direction Éducation Jeunesse (Ville) et la Direction Petite Enfance (CCAS) travaillent avec les Bibliothèques municipales autour du livre, support utilisé avec les enfants et qui peut être porteur de stéréotypes. D'autres supports peuvent également être utilisés pour ouvrir le débat sur ce sujet.

1. Formation pour le personnel petite enfance / périscolaire : - en cours -

Attendu : sensibilisation du personnel.

Suite à l'expérimentation menée en 2016 avec un groupe mixte de 6 agents (des Directions Éducation-Jeunesse de la Ville et Petite Enfance du CCAS), le déploiement de cette formation, sur 1 ou 2 groupes scolaires pour les agents du périscolaire, en journée pédagogique pour les Établissements d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE) a été évoqué. Les services Formation de la Ville et du CCAS, en lien avec les services concernés, travailleront à la mise en place de cette formation en 2018.

2. Utilisation d'outils-supports : - en cours -

Attendu : sensibilisation du personnel et du jeune public.

- Les Bibliothèques municipales possèdent un fonds de livres jeunesse, stéréotypés ou non, qui peuvent servir de supports de formation ou de présentation pour le personnel municipal ou être utilisés en médiation avec les enfants (de 0 à 11 ans). La bibliothèque des Relais lecture renforce cette collection et fait également l'acquisition de l'exposition « C'est mon genre ! » destinée à tourner dans les bibliothèques et à être prêtée aux écoles et structures de loisirs. Un travail de valorisation et de communication sur ce fonds est à envisager en 2018.

A noter : 5 agentes des Bibliothèques se sont formées en septembre 2017 auprès de la Maison pour l'égalité femmes-hommes en participant à l'atelier « Intégrer l'égalité femmes-hommes dans ses pratiques professionnelles ».

- Durant l'année 2016-2017, la Direction Petite enfance du CCAS a mis en place une malle « chou-fleur » conçue par l'ACEPP (Association des collectifs enfants parents professionnels) dans quatre EAJE (Chapi Chapo, Saint-Bruno, Vigny-Musset et les Genêts). Cette malle contient des jeux, des jouets et des livres pour enfants ainsi que de la documentation pour les adultes. Une sensibilisation de deux heures de chaque équipe a été réalisée avant la mise à disposition de la malle. Le bilan de cette première année d'expérimentation est en cours de réalisation et le dispositif va être poursuivi sur l'année 2017-2018.

3. Sensibilisation des élèves du primaire dans le cadre périscolaire : - en cours -

Attendu : utiliser des outils / pratiques, déjà existants.

La projection du film *Espace, d'Éléonore Gilbert* (2015) en juillet 2016 avait permis de souligner l'intérêt d'outils déjà existants et mis en œuvre dans certaines écoles .

Dès la rentrée 2016, certaines écoles des secteurs 4 et 6 ont commencé à expérimenter des jeux lors des créneaux horaires périscolaires du soir :

- *1 + 1 = 11*, conçu par le Planning familial 38
- *Filles/garçons, le grand duel* (ed.Milan) emprunté auprès de l'IREPS (Instance régionale d'éducation et de promotion santé) Auvergne-Rhône-Alpes

Axe 3 - Développer le sport au féminin et la mixité dans les pratiques

Si la contribution positive du sport à la société est reconnue, les femmes et les jeunes filles restent moins nombreuses à pratiquer un sport ou une activité physique, et la ville de Grenoble ne déroge pas à la règle. Le plan d'actions de la Charte a rapidement trouvé, à travers l'action de M. Sadok BOUZAEINE, Adjoint au Sport, et de la Direction des Sports, des applications concrètes. La création d'une école municipale de foot féminin et la mise en place de nouveaux critères de subvention des associations sportives en témoignent. La Ville de Grenoble a signé en 2015 une convention de partenariat avec l'Agence pour l'Éducation par le Sport qui a permis d'engager une étude pour mieux comprendre les causes du désengagement des jeunes filles dans la pratique sportive sur son territoire.

1. Développement de l'école municipale de foot féminin : - en cours --> réalisé -

Attendu : inciter les jeunes filles de 6 à 14 ans à pratiquer un sport collectif entre filles.

Après une première année encourageante (près de 50 joueuses inscrites et motivées), le partenariat avec le GF38 sur l'animation de cette école de foot féminin a été reconduit pour l'année 2016-2017. Cette saison, 63 jeunes filles se sont inscrites, âgées de 7 à 15 ans, avec un taux de 75 % d'assiduité. 27 d'entre elles sont passées du statut « découverte » au statut licenciée, ce qui justifie et renforce d'autant plus le partenariat avec le GF 38. La saison 2017-2018 a démarré le 13 septembre, avec 40 nouvelles inscrites.

A noter : les jeunes joueuses qui souhaitent évoluer en compétition sont orientées soit vers le GF 38 soit vers le FC2A. Le Football Club Allobroges Asafia a structuré sur deux ans une section féminine comptant 28 inscrites à la rentrée 2017 (U15 et U18), grâce à un partenariat actif avec les établissements scolaires du secteur 2 et à un plan de communication ciblé (affichage, relations presse).

2. Développement d'activités multisports pour les jeunes filles : - en cours -

Attendu : inciter les collégiennes à pratiquer un sport avec une offre ciblée.

Dans le même esprit que l'école municipale de foot - « Pas de filles hors jeu ! » - 4 nouveaux créneaux d'activités sportives de proximité ont été créés à la rentrée 2017 par le service Sport et Quartiers en direction des jeunes collégiennes (11-15 ans) sur les secteurs 3, 5 et 6.

A noter : une animatrice issue des rangs de l'équipe première du GF 38 a été recrutée pour compléter l'équipe pédagogique de la Direction des Sports, ce qui confirme l'intérêt et la pertinence d'un encadrement féminin pour attirer et motiver les filles.

3. Diagnostic sur les données genrées de la direction des Sports et du Ministère de la Jeunesse et des Sports : - en cours -

Attendu : photographier la pratique féminine grenobloise, identifier les freins et les temps de décrochage, proposer un plan d'actions.

Suite à la restitution du diagnostic présentée à l'automne aux professionnels associatifs et scolaires, un comité consultatif a défini 5 axes destinés à favoriser la pratique sportive des filles et lever les freins identifiés : faire des actions de prévention sur les enjeux de mixité dans le sport (auprès des publics), faire évoluer les pratiques d'encadrement (formation), faire évoluer l'information et la communication sur l'offre sportive, faire évoluer l'offre sportive et faire évoluer les moyens (aménagement, organisation, transports...) de la pratique sportive. Le choix des actions à déployer en 2018 est en cours d'arbitrage politique.

4. Critérisation des subventions en tenant compte de la pratique féminine :

- en cours --> réalisé -

Attendu : encourager les associations à développer des actions et dispositifs dans ce sens.

Mis en place en 2016, le « bonus mixité » permet de valoriser les subventions des clubs réalisant des efforts dans le développement de filières féminines pour les sports réputés masculins, ou masculines pour les sports dits féminins. Des indicateurs doivent être définis afin d'évaluer les impacts de ce dispositif.

La mission Évaluation des Politiques publiques a été missionnée pour travailler en 2018 avec la Direction des Sports sur ce point, dès que les éléments d'analyse seront significatifs.

Axe 4 - Agir sur la mixité des filières et pour un meilleur équilibre salarial

Le Département des Ressources humaines de la Ville dispose d'un rapport de situation comparée, qui peut souligner les inégalités entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité. Certaines données confirment l'orientation donnée par Mme Maud TAVEL, Adjointe au Personnel, pour agir sur la mixité des filières et correspondent aux tendances des communes françaises de même catégorie. De même, les chiffres recueillis sur la répartition entre les filières et la rémunération permettent d'évaluer l'impact des actions proposées par les groupes de travail et validées par les instances paritaires pour un meilleur équilibre salarial.

La mission Evaluation des Politiques publiques a été missionnée pour travailler sur le rapport de situation comparée en lien avec le service Relations sociales et Suivi de la masse salariale.

A - Les enseignements du rapport de situation comparé

Réalisé à partir des données du bilan social 2016, le rapport de situation comparée (voir annexe n°1) étudie les données des agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2016. Il a été présenté au comité technique du 27 juin 2017.

Il existe une parité femmes/hommes globale dans l'effectif global de la Ville de Grenoble (1 459 femmes pour 1 309 hommes soit 53 % de femmes et 47 % d'hommes, au lieu de 1 380 femmes pour 1 325 hommes soit 51 % et 49 %). Les femmes sont toujours plus nombreuses (autour de 60 %, chiffre stable) que les hommes dans les catégories hiérarchiques A et B. Certains métiers restent très « genrés » et confirment l'opportunité de travailler sur la mixité des filières (ex : peu de femmes travaillent aux espaces verts et peu d'hommes dans les écoles).

Dans chaque cas, la répartition inégalitaire des femmes et des hommes dans les filières, principalement administrative et technique, constitue un facteur d'inégalités en même temps qu'elle les révèle et conduit à approfondir la réflexion sur des chantiers tels que :

- La durée du travail :

67,6 % des femmes (au lieu de 66 % en 2015) occupent un emploi à temps plein contre 95,2 % des hommes (au lieu de 94 %). Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la Direction Éducation Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

Parmi les agents effectuant des heures supplémentaires de nuit ou de dimanche, 78 % (au lieu de 87 % en 2015) sont des hommes. Seulement 11 % (au lieu de 8 %) de l'effectif féminin effectuent ces types d'heures. Cet écart par rapport à l'an dernier peut en partie s'expliquer par le nombre de femmes désormais susceptibles d'effectuer ces types d'heures et qui est en hausse : 25 % (au lieu de 20,2 %) des effectifs dans la police municipale et 28,8 % (au lieu de 27,5%) dans la filière technique.

Le taux de féminisation par filière (voir tableau ci-dessous) ainsi que la rémunération moyenne des agents, femmes et hommes, constituent des indicateurs à surveiller : ils permettent de mesurer l'évolution de la répartition dans les filières et ainsi d'évaluer l'efficacité du plan d'actions sur cet axe.

En 2016, ces taux de féminisation sont en légère augmentation pour les filières policière et technique et également sportive : 38,1 % au lieu de 36,4 % en 2015.

Nombre et pourcentage de femme par filière	A		B		C		Total		Rappel 2015
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Pourcentage
Activité Physique et Sportive	3	37,5%	18	41,9%	3	25,0%	24	38,1%	36,4%
Administrative	120	64,5%	169	84,9%	276	86,8%	565	80,4%	80,8%
Animation	-	0,0%	15	57,7%	30	58,8%	45	58,4%	58,6%
Culturelle	44	52,4%	130	76,5%	23	79,3%	197	69,6%	69,3%
Police Municipale	-	0,0%	2	16,7%	20	26,3%	22	25,0%	20,2%
Sanitaire et Sociale	19	95,0%	27	96,4%	180	97,3%	226	97,0%	97,6%
Technique	28	39,4%	21	18,1%	331	29,2%	380	28,8%	27,5%
Total	214	58,0%	382	64,3%	863	47,8%	1 459	52,7%	51,0%

- La rémunération :

En moyenne, les hommes perçoivent à la Ville un salaire de 4,3 % (au lieu de 4,9 % en 2015) supérieur à celui des femmes soit 2007 € au lieu de 1 924 €. La répartition des primes et indemnités dans la rémunération globale entre les femmes et les hommes vient renforcer ce phénomène.

D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, ce qui impacte l'écart concernant le traitement de base mensuel et la prime de fin d'année.

Les hommes étant majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la filière administrative, le régime indemnitaire est donc plus important chez les hommes que chez les femmes (voir les tableaux ci-dessous).

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	3	5	8	18	25	43	3	9	12	63
Administrative	120	66	186	169	30	199	276	42	318	703
Animation	-	-	-	15	11	26	30	21	51	77
Culturelle	44	40	84	130	40	170	23	6	29	283
Police Municipale	-	-	-	2	10	12	20	56	76	88
Sanitaire et Sociale	19	1	20	27	1	28	180	5	185	233
Technique	28	43	71	21	95	116	331	803	1 134	1 321
TOTAL	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
<i>Rappel 2015</i>	<i>217</i>	<i>154</i>	<i>371</i>	<i>339</i>	<i>221</i>	<i>560</i>	<i>825</i>	<i>950</i>	<i>1 775</i>	<i>2 706</i>

Filière	A			B			C			Total
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	2 664 €	3 167 €	3 024 €	2 035 €	1 981 €	2 002 €	1 318 €	1 651 €	1 551 €	2 049 €
Administrative	2 740 €	3 005 €	2 837 €	1 961 €	1 932 €	1 956 €	1 673 €	1 626 €	1 666 €	2 093 €
Animation				1 751 €	2 015 €	1 883 €	1 589 €	1 575 €	1 579 €	1 722 €
Culturelle	2 761 €	2 913 €	2 841 €	1 968 €	1 985 €	1 973 €	1 642 €	1 514 €	1 607 €	2 237 €
Police Municipale				1 501 €	2 992 €	2 694 €	1 974 €	2 162 €	2 113 €	2 183 €
Sanitaire et Sociale	2 576 €	1 871 €	2 488 €	1 990 €	1 755 €	1 978 €	1 589 €	1 553 €	1 587 €	1 688 €
Technique	2 912 €	3 289 €	3 157 €	1 778 €	2 147 €	2 097 €	1 660 €	1 819 €	1 787 €	1 887 €
TOTAL	2 758 €	3 055 €	2 894 €	1 950 €	2 094 €	2 011 €	1 658 €	1 823 €	1 760 €	1 971 €
<i>Rappel 2015</i>	<i>2 782 €</i>	<i>3 168 €</i>	<i>2 961 €</i>	<i>1 987 €</i>	<i>2 165 €</i>	<i>2 070 €</i>	<i>1 671 €</i>	<i>1 842 €</i>	<i>1 779 €</i>	<i>2 003 €</i>

B - Les actions validées

Il s'agit de lever les freins sur des candidatures, chez les femmes et les hommes susceptibles de postuler mais également parmi les personnes chargées du recrutement (responsables de services, chargé-e-s de recrutement).

1. Communiquer et rendre lisible cet engagement :

- Mobiliser les **outils de communication** des Ressources humaines : **-en cours-**

Attendu : informer les agents sur les formations, les métiers, la Charte... et changer les représentations sur les métiers.

Un dossier est paru dans le *Personnel* de décembre 2016, et tout au long de l'année, des portraits d'agents exerçant un métier non attendu pour leur sexe sont diffusés. Dans Yris, un onglet spécifique « Mes droits à l'égalité » permet aux agents de retrouver toutes les informations concernant cette politique.

- Réunir une fois par an **les groupes de réflexion sur la (non) mixité** : - à réaliser -

Attendu : entretenir la préoccupation collective à ce sujet dans la durée.

2. Favoriser l'embauche de femmes/hommes dans les secteurs masculinisés/féminisés en agissant sur le cadre de travail :

- Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et aménagement des locaux afin de préserver l'intimité des agent-e-s pour les métiers qui le nécessitent

- à réaliser --> réalisé -

Le service Prévention des risques professionnels dispose d'une cartographie des locaux sociaux existants (vestiaires, pauses...). Pour tous les projets de travaux ou d'aménagement des lieux de travail, il vérifie systématiquement, en lien avec la Direction de l'Immobilier municipal, que des vestiaires hommes ou femmes (selon les cas) sont prévus.

- Sensibiliser les chefs de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition dans les directions les plus concernées afin de diminuer la pénibilité des tâches

- à réaliser --> en cours -

Le service Prévention des risques professionnels travaille sur ce point au quotidien en lien avec les services Formation, Gestion des temps et congés médicaux, Mobilité et Vie au travail, Médecine professionnelle et préventive ainsi que le service social mutualisé. En effet, tous les chef-fe-s de services reçoivent à leur prise de poste une formation d'assistant-e-s de prévention dans laquelle est incluse cette thématique.

3. Favoriser l'embauche de femmes/hommes dans les secteurs masculinisés/féminisés en agissant sur le recrutement :

- Féminiser les intitulés de postes - en cours --> réalisé -

Attendu : permettre aux F/H une meilleure identification aux postes proposés.

La formulation retenue (ingénieur-ingénieure) a été appliquée dans les *Info mobilité* à partir d'octobre 2016. Un manuel d'écriture inclusive sera mis à disposition du service Recrutement afin de perfectionner la rédaction des offres.

- Préciser les charges à porter et le matériel disponible pour aider à ce port de charges dans les profils de métiers dits « physiques » - en cours --> réalisé -

Attendu : ne pas éloigner ou rebuter les femmes intéressées par ces postes.

Le service Recrutement a commencé à mentionner dans les offres d'emplois les ports de charges (en kg) et le matériel disponible.

- Mener une expérimentation de CV anonymes (nom/adresse/sexe) sur deux recrutements au 1^{er} trimestre 2017 - à réaliser -

Attendu : lutter contre les préjugés et les discriminations croisées au sein des jurys.

Cet objectif n'a pas pu être tenu en 2017 mais sera reconduit en 2018.

- Développer les tests de mise en situation sur davantage de métiers - en cours -

Attendu : se concentrer sur les compétences techniques afin d'éviter les préjugés, les craintes et limiter les discriminations.

En 2017, 15 % des recrutements effectués ont mobilisé des tests de mise en situation.

- Veiller à la mixité des jurys - **en cours** -

Attendu : avoir un regard mixte et équilibré sur les candidats.

En 2017, le service Recrutement a maintenu la mixité sur un tiers des jurys.

- Sensibiliser les agents recruteurs - **à réaliser** -

Attendu : faire évoluer les représentations.

Un volet de sensibilisation sera inclus dans les modules de perfectionnement des agents recruteurs des Ressources humaines et de la Direction Éducation Jeunesse. Les chef-fe-s de service pourront bénéficier d'une sensibilisation sur les discriminations, qui sera proposée dans le cadre du plan de formation 2018.

4. Intégrer cet objectif de mixité dans l'insertion professionnelle :

- Sensibiliser les chefs de service accueillant des stagiaires et des apprentis - **à réaliser** -

Attendu : permettre une plus grande mixité des candidats lors des jurys de recrutement de ces catégories
Ces actions seront développées en lien avec les chargé-e-s d'accompagnement des cellules insertion de la Ville et du CCAS en 2018.

5. Autres pistes de travail :

- Tremplin pour les femmes - **en cours** -

Attendu : favoriser l'épanouissement professionnel et lutter contre le plafond de verre.

Ce programme de développement professionnel destiné aux femmes est déployé par la Ville de Grenoble depuis 2013. Dès 2015, il a été poursuivi en élargissant la proposition aux agentes en catégorie B et C. L'objectif est de permettre à ces femmes volontaires de gagner en confiance et en affirmation de soi, et ainsi de progresser. Depuis 2013, quatre sessions ont ainsi été organisées, suivies par 50 femmes à la Ville de Grenoble et au CCAS. Un bilan de ces sessions sera réalisé en 2018.

- Rémunération : alignement des régimes indemnitaires des hommes et des femmes
- **en cours** --> **réalisé** -

Attendu : améliorer l'égalité salariale.

La Ville de Grenoble dispose d'un régime indemnitaire essentiellement modulé par le grade et par l'encadrement assuré par l'agent. Cette situation crée une inégalité forte de rémunération entre les cadres hommes et femmes, renforcée par la sur-représentation des femmes dans la filière administrative et des hommes dans la filière technique. Cette inégalité ne reflète pas le niveau de responsabilité prise par les femmes dans la conduite de politiques publiques.

Depuis 2017, le Département des Ressources humaines réfléchit, en lien avec les directeurs et les organisations syndicales, à un dispositif d'attribution des primes reposant sur la nature de l'emploi exercé, avec un objectif de mise en place à partir du premier semestre 2018.

III – Un ensemble d'actions à valoriser

La politique de la Ville de Grenoble en matière d'égalité femmes-hommes se traduit par son action publique, par le soutien apporté aux actions et projets des associations, ainsi que par sa participation au réseau de partenaires à l'échelle métropolitaine.

A - Les associations soutenues par la Ville de Grenoble

1. par des subventions :

- La Ville de Grenoble soutient le fonctionnement d'associations « phare » sur les questions d'égalité femmes-hommes, comme le Planning familial de l'Isère (25 000 € d'aide au fonctionnement et 7 000 € de soutien aux projets).
- La Ville dédie un budget spécifique pour sa politique Égalité des Droits. En 2017, 6 145 € ont été consacrés aux projets portés par des associations au titre de l'égalité femmes-hommes. Quelques exemples d'actions soutenues par la Ville en 2017 sur ce budget spécifique illustrent ce point :
 - En octobre 2017, sur l'espace public, la compagnie des Fées rosses reprend devant la gare SNCF l'opération « Grenoble dit stop au harcèlement de rue » pour une troisième édition, en mobilisant un grand nombre de partenaires associatifs.
 - A l'automne 2017, l'association Fusées avec Plus'Egales va accompagner le collectif Femmes du quartier Saint-Bruno en organisant un « Tour de place ».
- Tout au long de l'année, la Ville de Grenoble accueille dans ses locaux (Hôtel de ville et maisons des habitants), des expositions sur la thématique égalité femmes-hommes, participant ainsi à la sensibilisation du grand public sur ce thème. L'exposition « Bulles de rue », apportant un regard décalé et pédagogique sur le harcèlement de rue, a pu être vue par les lycéens grenoblois dans plusieurs établissements tout au long de l'année 2016-2017 (Louise Michel et Guynemer notamment) ainsi que par le public du centre commercial Grand'place en octobre 2016.

2. à l'occasion d'événements réguliers ou ponctuels :

La Ville de Grenoble a dédié l'édition 2017 de sa Quinzaine contre le racisme et les discriminations aux discriminations croisées sur le genre et les critères liés à l'origine.

Plusieurs événements en lien avec cette thématique se sont déroulés sur tout le territoire, grâce à un appel à projets auquel ont répondu les associations travaillant sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations :

- parcours « Ensemble avec nos différences » porté par l'Observatoire isérois de la parité entre les femmes et les hommes, Femmes SDF et Solidarité femmes Milena,
- conférence-débat à la Chaufferie « Discriminations sexistes, racistes, de classe : regards croisés », organisé en partenariat avec Grenoble Alpes Métropole,
- rencontre-débat « Quel accès aux droits pour les femmes migrantes ? », proposé par Amal avec le Planning Familial de l'Isère, Alterégau et Interstices,
- atelier d'autoformation et rencontre avec Nargesse Bibimoune, auteure de *Confession à mon voile*, organisés par les associations Contrevent et Virus 36,

- mur des micro-agressions : exposition de sensibilisation et expression des agent-e-s et du public autour de phrases vécues comme des micro-agressions, sur deux supports dédiés dans l'Hôtel de ville et au self municipal, avec les consultantes les Zégaux...

B - La participation de la Ville de Grenoble aux actions de ses partenaires institutionnels

1. Le réseau métropolitain de l'égalité femmes-hommes :

La Ville de Grenoble participe à ce réseau animé par Grenoble-Alpes Métropole avec l'appui de son centre-ressource métropolitain, la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Depuis 2010, il réunit 4 fois par an des élu-e-s et technicien-ne-s de communes du territoire métropolitain pour des échanges d'expérience, des projets communs, et des temps de qualification.

En 2015, il s'est donné pour priorité de lutter contre les violences faites aux femmes en contribuant à l'amélioration des dispositifs :

- partage d'outils de sensibilisation pour les agent-es et élu-es susceptibles d'être confronté-es à des victimes de violences ;
- mise en commun de conventions de mise à disposition de logements vacants pour l'accueil des victimes ;
- temps de qualification avec des associations du territoire ;
- réalisation d'un diagnostic territorial pour identifier les ressources et les besoins du territoire afin d'améliorer la lutte contre les violences faites aux femmes.

En 2016, une note interne type a été diffusée dans les 49 communes de l'agglomération, à l'attention des élu-e-s et des agent-e-s en contact avec le public afin d'harmoniser l'accueil et orientation des victimes de violences. Cette note a permis de mettre à jour la fiche thématique dans la base Idylle, utilisée au quotidien par le service Accueil des publics de la Ville de Grenoble.

En 2017, un travail de réflexion et de concertation a été engagé par le réseau sur les mariages forcés, auquel a été associée l'unité Etat civil de la Ville de Grenoble. Un document synthétique va être également diffusé sur ce sujet aux 49 communes.

2. Le réseau Partenaires égalité de l'agglomération grenobloise :

La Ville de Grenoble a adhéré par délibération du 25 septembre 2017 à ce réseau, créé et animé par Grenoble Alpes Métropole en février 2016, et dont l'objectif est d'accompagner les professionnel-le-s des institutions de l'agglomération et du monde associatif sur la question des inégalités et des discriminations. Quatre engagements fondent la Charte qui va être signée par le Maire :

n°1 : Agir face à des situations de discriminations.

n°2 : Faire émerger la parole des citoyens sur ces questions.

n°3 : Engager une démarche interne.

n°4 : Communiquer sur l'égalité, la diversité et la citoyenneté.

Sur le premier engagement, le réseau a souhaité mettre en place une cellule de veille et d'action (CVA). Cette cellule a pour objectif de lutter contre la coproduction de discriminations par les professionnel-le-s des institutions et des structures locales, leur vigilance permettant d'améliorer le circuit d'accès

aux droits des victimes de discriminations, via un meilleur repérage et un traitement immédiat des situations de discrimination.

Au sein de la Ville de Grenoble, deux services se sont positionnés pour participer à cette cellule en tant que structure « intermédiaire » (en médiation avec le public) : il s'agit de la Direction de Territoire 6 et la Maison des habitants Anatole France (secteur 3). Ces deux structures peuvent faire remonter des fiches de signalement de discrimination anonyme et étudiées lors des réunions de la CVA, pour une valorisation statistique et un bilan d'activité annuel.

Sur le troisième engagement, les différents ateliers du savoir et du changement mis en place par le réseau ont été suivis par 25 agent-e-s de la Ville de Grenoble. Un atelier spécifique destiné aux encadrant-e-s des collectivités est actuellement en cours de création.

IV – Une volonté d'amélioration et d'adaptation en continu : mise en œuvre d'une démarche de suivi et d'évaluation du plan d'actions

A - Objectifs et méthodologie

Un an et demi après la mise en place du plan, la Ville a souhaité réfléchir aux effets des actions proposées et à leur poursuite. L' Adjointe au Maire en charge de l'Évaluation et la Prospective et la mission Évaluation des Politiques publiques de la Ville ont ainsi été mobilisées pour lancer une démarche de suivi et d'évaluation. Une stagiaire de l'Université Grenoble-Alpes du Master 2 Évaluation et Management des Politiques Sociales a également été recrutée pour cinq mois (janvier 2017 à juillet 2017) afin de porter le travail engagé sur cette thématique.

1. Les trois objectifs de la démarche de suivi et d'évaluation :

- Mettre en place le suivi du plan d'actions issu de l'adoption de la charte européenne en réalisant un premier état des lieux : où en sont les actions ? Ont-elles été mises en place ? Ont-elles des objectifs clairement formulés ? Ont-elles un pilote bien défini ? Quel a été leur accueil ? Quels sont les bénéficiaires ? Cela a permis de dresser un diagnostic de la situation (quel-le-s acteur-ric-e-s pour quelles actions, quel contexte, quels moyens, quelles données disponibles, etc.) et de réfléchir à la poursuite des actions.
- Mettre en place l'évaluation de deux actions du plan, une du volet interne et une du volet externe.
- Permettre une réflexion sur la cohérence, l'articulation et la coordination des différents agent-e-s de la Ville et des acteurs associatifs et institutionnels du territoire grenoblois impliqués dans la mise en œuvre du plan.

2. La méthodologie :

- La mission Évaluation a d'abord réalisé un état des lieux documentaire ainsi que des pratiques de certaines autres collectivités de France. Des entretiens exploratoires ont également été menés auprès des principaux acteur-ric-e-s du territoire grenoblois (associations, chargé-e-s de mission, expert-e-s).
- Parallèlement, un comité de suivi et d'évaluation a été créé afin de rassembler les diverses parties prenantes et les acteur-ric-e-s expert-e-s sur ces questions. Il se compose ainsi des pilotes de l'action, d'associations actrices dans le domaine, de personnes qualifiées et des organisations syndicales de la Ville. Deux rencontres ont pu avoir lieu (en mars et juin 2017).
- Des entretiens ont également été conduits auprès de l'ensemble des personnes en lien avec le plan à la Ville et au CCAS (directions, services, agent-e-s, élu-e-s, syndicats). Au total, 40 entretiens ont été menés auprès de 51 personnes. Les entretiens ont cherché à préciser, comprendre et rendre évaluable le plan d'actions. Certains constats ont pu être formulés.

B - Les premières préconisations

A partir des constats énoncés, il a été possible de proposer diverses préconisations. Deux d'entre elles sont actuellement mises en place :

1. La restructuration du plan d'actions :

Il s'agit d'homogénéiser le plan et sa structure (notamment en précisant les objectifs des actions) et d'en proposer un sommaire afin d'en avoir une meilleure visibilité.

2. La mise en place de fiches-action :

Il s'agit de synthétiser les éléments les plus importants de chaque action (éléments de diagnostic, étapes du déroulement, documents de référence, pilotes, etc). Une fiche répertorie une action, il y a donc au total 31 fiches. Elles serviront ainsi de support et d'outil de communication entre l'ensemble des agent-e-s mobilisé-e-s et favoriseront l'inter-connaissance.

Un tableau de préconisations à moyens termes a également été établi. Il suggère différents moyens possibles pour améliorer le plan notamment en ce qui concerne sa lisibilité et sa cohérence (voir annexe n° 2 : rapport de suivi du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes - juillet 2017 ou annexe n°3 : synthèse).

C – Perspectives pour 2018

Deux objectifs pour la mission Evaluation ont été validés lors du comité de suivi et d'évaluation du mois du 20 juin 2017 :

1. **Accompagnement du suivi** de l'ensemble des actions inscrites au plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en collaboration étroite avec les porteurs d'actions et la mission Égalité des Droits (cf. rédaction et réactualisation des fiches actions).
2. **Mise en œuvre de l'évaluation de deux actions du plan :**
 - critérisation des subventions aux associations sportives,
 - rédaction d'un Rapport de situation comparée, en collaboration avec d'autres institutions de l'agglomération (Université Grenoble Alpes, Grenoble Alpes Métropole...) qui sont elles aussi dans l'obligation de produire ce document annuel.

ANNEXES

n°1 : Rapport de situation comparée 2016

n°2 : Rapport de suivi du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Grenoble (juillet 2017)

n°3 : Synthèse du rapport de suivi du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Grenoble (juillet 2017)

Rapport de situation comparée 2016



Édito

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 impose aux collectivités d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement à la préparation de leur budget.

Ce rapport fait état de la politique RH de la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport de situation comparée présenté dans le cadre du bilan social, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Le premier rapport de situation comparée a été présenté au Comité technique (CT) du 12 septembre 2016 et a donné lieu à un plan d'action RH sur l'égalité femmes hommes lequel a été soumis à l'avis du CT du 18 octobre 2016.

Les différentes propositions de ce plan d'action étaient les suivantes :

- communiquer et rendre lisible l'engagement de la Ville dans ce domaine,
- favoriser l'embauche de femmes-hommes dans les secteurs masculinisés/féminisés en agissant sur le cadre de travail et sur le recrutement,
- intégrer cet objectif de mixité dans l'insertion Professionnelle.

La structure et les éléments du bilan social ont été revus pour l'année 2016 et toutes les données genrées sont désormais intégrées dans le rapport de situation comparée.

Maud Tavel
Adjointe au personnel

SOMMAIRE

I. Conditions générales d'emploi	3
1- Effectifs / ETP	3
2- Age moyen	4
3- Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent	4
4- Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent	5
5- Durée de travail	5
6- AEP effectuant des heures supplémentaires type Dimanche ou nuit	6
7- Répartition des Agents Non Permanents	6
8- Répartition des dispositifs	7
9- Compte Epargne Temps	7
10- Entrées	8
11- Sorties	9
12- Age moyen départ à la retraite	10
13- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service	10
14- Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service	10
15- Agents promus / promouvables	11
16- Mobilité interne	12
II. Rémunérations	13
1- Revenus nets moyens (temps plein)	13
2- Revenus nets moyens (temps plein) par Filière et par catégorie hiérarchique	13
3- Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein	14
4- Primes et indemnités dans la rémunération globale	14
III. Formation	15
1- Nombre d'agents formés	15
2- Nombre d'heures de formation	15
3- Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation	15
IV. Conditions de travail	16
1- Accidents de travail / trajet	16
2- Absentéisme des AEP	16
V. Congés	17
1- Congé paternité	17
2- Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois	17
VI. Organisation du temps de travail	18
1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2016	18
2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2016	18
3- Nombre d'agents à temps non complet en 2016	19

I. Conditions générales d'emploi

1- Effectifs / ETP

Nombre d'agents :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	188	122	310	348	192	540	847	922	1 769	2 619
Contracuel	26	33	59	34	20	54	16	20	36	149
<i>dont CDD</i>	15	15	30	29	18	47	16	20	36	113
<i>dont CDI</i>	11	18	29	4	2	6	-	-	-	35
<i>dont RQTH</i>	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
TOTAL	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
Rappel 2015	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

La répartition en nombre d'agents entre les femmes et les hommes est équilibrée (53 % de femmes et 47 % d'hommes). Cependant, il y a plus de femmes (60%) que d'hommes (40%) dans les catégories hiérarchiques A et B.

ETP :

Statut	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Titulaire	180,40	121,25	301,65	324,80	188,25	513,05	774,54	912,97	1 687,51	2 502,21
Contracuel	24,00	30,19	54,19	31,08	17,83	48,91	14,75	19,00	33,75	136,85
<i>CDD</i>	13,70	13,90	27,60	26,58	15,83	42,41	14,75	19,00	33,75	103,76
<i>CDI</i>	10,30	16,29	26,59	3,50	2,00	5,50	-	-	-	32,09
<i>RQTH</i>	-	-	-	1,00	-	1,00	-	-	-	1,00
TOTAL	204,40	151,44	355,84	355,88	206,08	561,96	789,29	931,97	1 721,26	2 639,06
Rappel 2015	204,90	149,64	354,54	314,10	214,80	528,90	752,25	937,21	1 689,46	2 572,90

On peut remarquer que le nombre de femmes en ETP par rapport au nombre d'agents est moins élevé que pour les hommes.

2- Age moyen

Catégorie Hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	47 ans et 10 mois	49 ans et 5 mois	48 ans et 6 mois
B	47 ans et 6 mois	48 ans et 8 mois	47 ans et 11 mois
C	48 ans	45 ans et 7 mois	46 ans et 9 mois
TOTAL	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois

Rappel 2015	47 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois
--------------------	------------------	------------------	-------------------------

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	48 ans et 3 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 7 mois
<i>dont Stagiaire</i>	37 ans et 6 mois	35 ans et 3 mois	36 ans et 5 mois
<i>dont Titulaire</i>	48 ans et 7 mois	47 ans et 4 mois	48 ans
Contractuel	40 ans et 4 mois	40 ans	40 ans et 2 mois
TOTAL	47 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois	47 ans et 3 mois

Rappel 2015	47 ans et 7 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois
--------------------	------------------	------------------	-------------------------

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent, les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes (1 an et 3 mois de plus). Toutefois, c'est le cas pour les catégories C mais pas pour les catégories A et B. Par ailleurs, l'écart est moindre pour les agents contractuels.

3- Répartition par Catégorie et Département des agents sur emploi permanent

Département	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
DIR GENERALE DES SERVICES	23	27	50	22	17	39	62	81	143	232
DPT FINANCES ADMIN ET NUMERIQUE	16	9	25	13	6	19	43	10	53	97
DPT RESS. HUMAINES RELAT. SOC.	17	4	21	32	6	38	33	16	49	108
DPT VILLE DURABLE	21	31	52	34	55	89	73	522	595	736
DPT VILLE EMANCIPATRICE	79	64	143	197	103	300	539	233	772	1 215
DPT VILLE SOLIDAIRE ET CITOYENNE	58	20	78	84	25	109	113	80	193	380
TOTAL	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
Rappel 2015	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

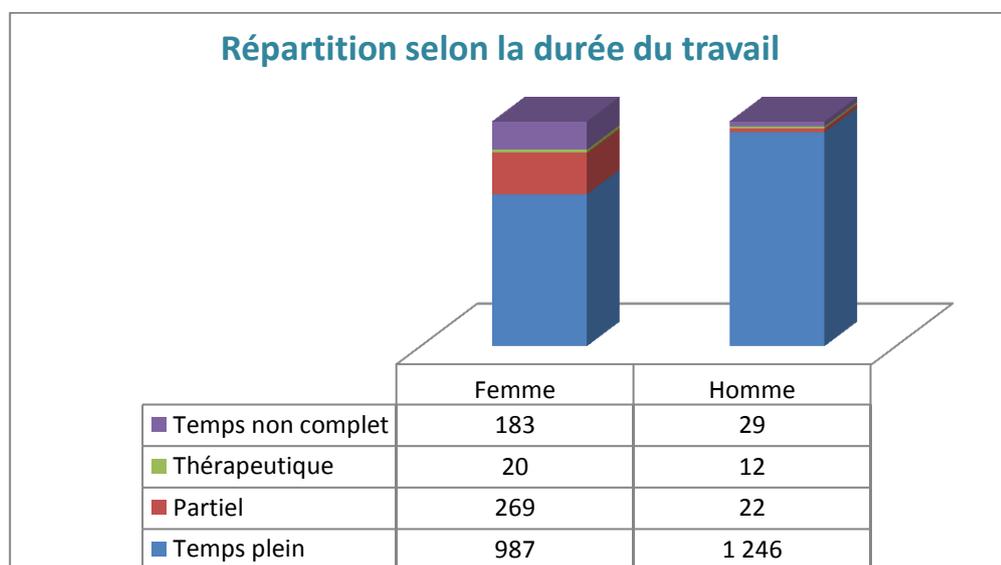
La répartition dans les départements est assez inégale. En effet, il y a plus de femmes dans le Département Finances, administration et numérique (74 %), le Département Ressources humaine (75 %) et le Département Ville solidaire et Citoyenne (67%). Dans le Département Ville durable, les hommes sont majoritaires (83 %). Au sein de la Direction Générale des services, la répartition femmes / hommes est équilibrée (46% / 54 %).

4- Répartition par Catégorie et Filière des agents sur emploi permanent

Filière	A			B			C			TOTAL
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	3	5	8	18	25	43	3	9	12	63
Administrative	120	66	186	169	30	199	276	42	318	703
Animation	-	-	-	15	11	26	30	21	51	77
Culturelle	44	40	84	130	40	170	23	6	29	283
Police Municipale	-	-	-	2	10	12	20	56	76	88
Sanitaire et Sociale	19	1	20	27	1	28	180	5	185	233
Technique	28	43	71	21	95	116	331	803	1 134	1 321
TOTAL	214	155	369	382	212	594	863	942	1 805	2 768
<i>Rappel 2015</i>	217	154	371	339	221	560	825	950	1 775	2 706

La répartition dans les filières est aussi inégale : les femmes sont majoritairement présentes dans les filières sanitaire et sociale (97 %), administrative (80,4 %), culturelle (69,6 %) et animation (58,4 %) tandis que les hommes sont plus présents dans les filières police municipale (75 %), technique (71,2 %) et activité physique et sportive.

5- Durée de travail



La répartition du temps de travail est différente entre les femmes et les hommes. En effet, 67,6 % des femmes sont à temps complet contre 95,2 % chez les hommes. Seulement 1,7 % des hommes sont à temps partiel. Parmi les agents à temps partiel ou à temps thérapeutique ou à temps non complet, 11,8% sont des hommes. Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la Direction Education Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

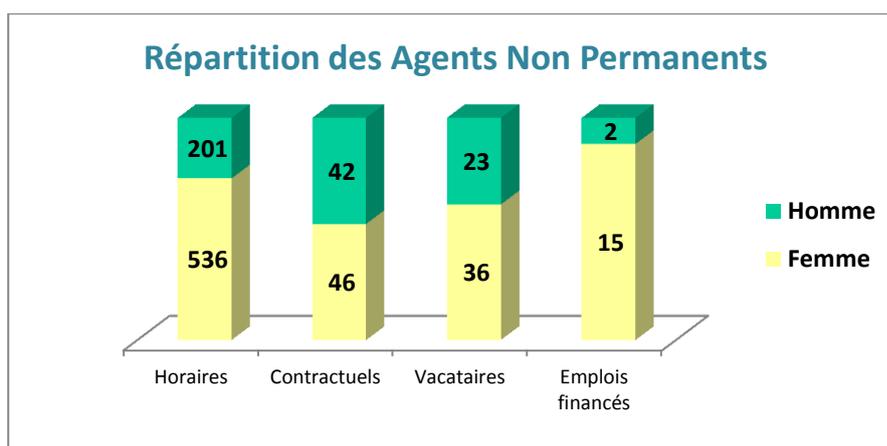
6- AEP effectuant des heures supplémentaires type Dimanche ou nuit

	Femme	Homme	TOTAL
I.H.T.S de dimanche	69	366	435
Majoration heures dimanche	83	146	229
I.H.T.S de nuit	36	294	330
Ind. Travail Normal de Nuit	8	96	104
TOTAL	196	902	1 098
<i>Rappel 2015</i>	<i>134</i>	<i>889</i>	<i>1 023</i>

Parmi les agents effectuant des heures supplémentaires de nuit ou de dimanche, 78 % sont des hommes, ils représentent 44 % de l'effectif masculin. Concernant les femmes qui effectuent ces types d'heures, elles ne représentent que 11 % de l'effectif féminin.

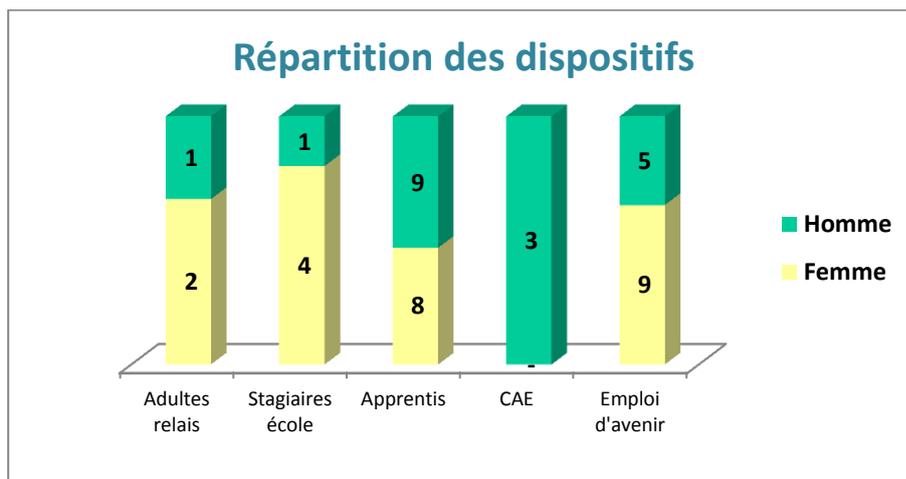
Cet écart peut s'expliquer notamment par le fait qu'il y a beaucoup plus d'hommes dans les filières technique et police municipale susceptibles d'effectuer ces types d'heures.

7- Répartition des Agents Non Permanents



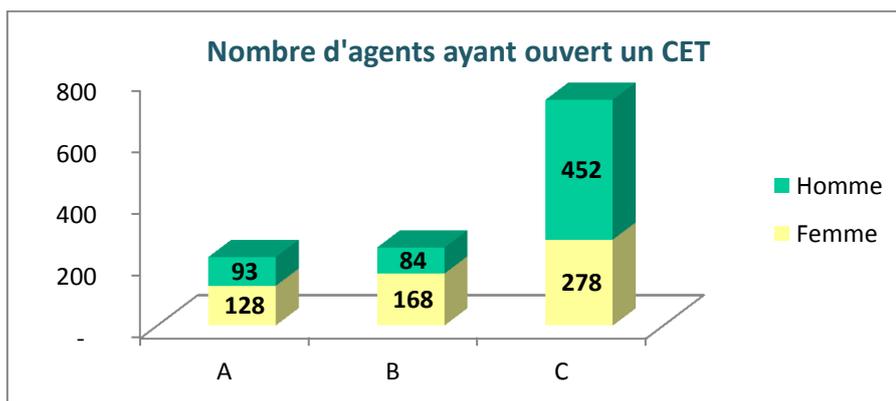
Parmi les agents non permanents, 70,3 % sont des femmes. Toutefois, la répartition chez les contractuels est équilibrée.

8- Répartition des dispositifs



Malgré une relative parité dans les dispositifs globalement, on constate malgré tout plus de femmes parmi les stagiaires gratifiés (80 %), les adultes relais (68 %) et les emplois d'avenirs (64,3 %).

9- Compte Epargne Temps



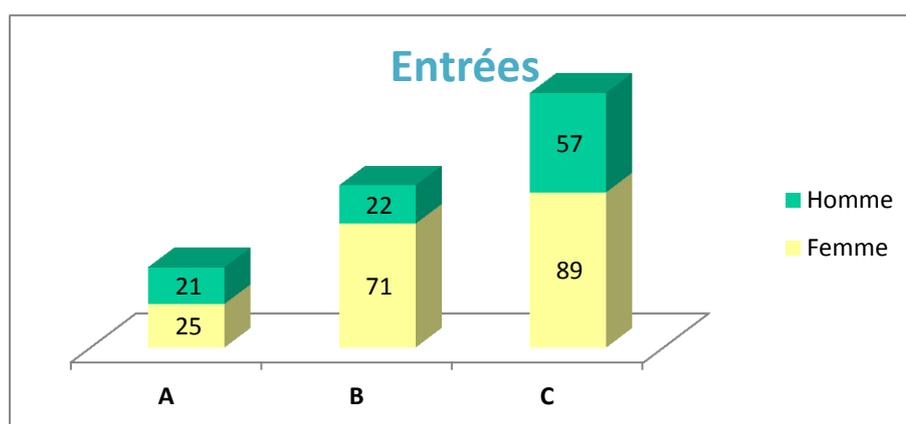
Catégorie hiérarchique	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés	Nb jours accumulés	Nb jours utilisés
A	1 678	167	1 838	186	3 516	353
B	1 717	172	1 051	215	2 768	387
C	3 236	659	6 281	791	9 517	1 450
TOTAL	6 631	998	9 170	1 192	15 801	2 190

Rappel 2015	6 372	217	8 742	259	15 114	476
--------------------	-------	-----	-------	-----	--------	-----

10- Entrées

Motif d'entrée	Femme	Homme	TOTAL
Recrutements	168	91	259
<i>dont Contractuel</i>	30	32	62
<i>dont Contractuel (RQTH)</i>	1	-	1
<i>dont Détachement</i>	7	4	11
<i>dont Mise au stage</i>	35	27	62
<i>dont Mutation</i>	26	12	38
<i>dont Service Commun CCAS/Ville</i>	69	16	85
Réintégrations	17	9	26
<i>dont Réintégration après détachement</i>	-	1	1
<i>dont Réintégration après formation professionnelle</i>	-	2	2
<i>dont Réintégration dispo convenance personnelle</i>	2	2	4
<i>dont Réintégration dispo création d'entreprise</i>	-	1	1
<i>dont Réintégration dispo d'office maladie</i>	3	1	4
<i>dont Réint. Suite à décision TA</i>	-	1	1
<i>dont Réintégration après congé parental</i>	12	1	13
TOTAL	185	100	285
Rappel 2015	102	73	175

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	152	69	221
<i>dont Stagiaire</i>	38	29	67
<i>dont Titulaire</i>	114	40	154
Contractuel	33	31	64
TOTAL	185	100	285
Rappel 2015	102	73	175



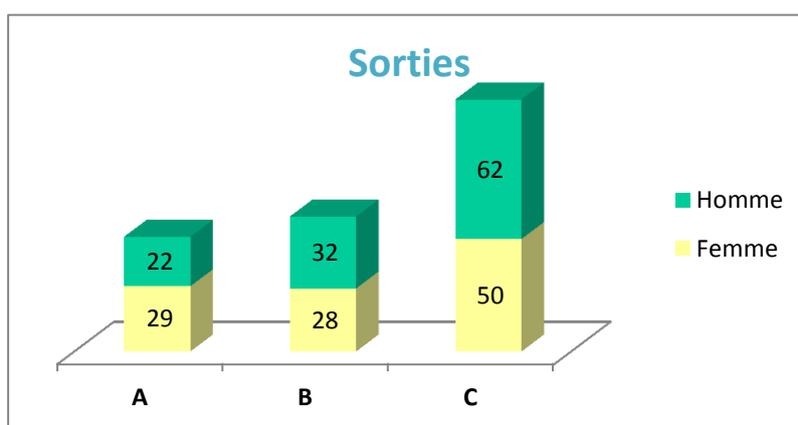
En 2016, le recrutement et la réintégration ont plus concerné les femmes (65 %) surtout en catégorie B (76 %) et C (61 %).

Sur les 85 agents transférés du CCAS à la Ville, 81 % sont des femmes.

11- Sorties

Motif départ	Femme	Homme	TOTAL
Définitives	83	100	183
<i>dont Décès</i>		7	7
<i>dont Démission</i>	2	5	7
<i>dont Départ Métro</i>	10	15	25
<i>dont Fin de détachement</i>		1	1
<i>dont Fin d'engagement</i>	25	14	39
<i>dont Licenciement</i>	2		2
<i>dont Mutation</i>	12	11	23
<i>dont Retraite</i>	32	47	79
Provisoires	24	16	40
<i>dont Congé formation professionnelle</i>	2		2
<i>dont Congé parental</i>	4		4
<i>dont Détachement</i>	1	1	2
<i>dont Dispo d'office maladie avec traitement</i>	9	6	15
<i>dont Dispo pour convenance personnelle</i>	7	8	15
<i>dont Dispo pour élever un enfant</i>		1	1
<i>dont Dispo pour suivre un conjoint</i>	1		1
TOTAL	107	116	223
Rappel 2015	247	233	480

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	79	98	177
<i>dont Stagiaire</i>	1	-	1
<i>dont Titulaire</i>	78	98	176
Contractuel	28	18	46
TOTAL	107	116	223
Rappel 2015	247	233	480



Concernant les sorties des agents, la part entre les femmes et les hommes est la même. Toutefois, il y a plus de femmes contractuelles sorties (61 %).

Le principal motif de sortie est la retraite (35,3 %).

12- Age moyen départ à la retraite

	Femme	Homme	TOTAL
A	62 ans et 10 mois	63 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois
B	61 ans et 6 mois	62 ans et 2 mois	61 ans et 10 mois
C	61 ans et 7 mois	60 ans et 1 mois	60 ans et 7 mois
TOTAL	61 ans et 10 mois	61 ans et 3 mois	61 ans et 6 mois

Rappel 2015	<i>62 ans et 6 mois</i>	<i>61 ans et 5 mois</i>	61 ans et 11 mois
--------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------

En moyenne, les femmes prennent leur retraite légèrement plus tard. Cela peut s'expliquer par l'impact du temps partiel et des interruptions de carrière (par exemple, le congé parental), davantage sollicité par les femmes et du nombre de femmes à temps non complet.

13- Emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

	Femme	Homme	TOTAL
DGS	-	1	1
DGA	2	2	4
Directeur	9	8	17
Chef de service	38	23	61
TOTAL	49	34	83
Rappel 2015	<i>47</i>	<i>35</i>	82

Parmi ces types d'emploi, 59 % sont des femmes. Sur les emplois de DGA et de Directeurs, la parité est respectée. En revanche, sur les emplois de Chef de service, 62 % sont des femmes.

14- Flux annuels des emplois supérieurs, directeurs et chefs de service

	Femme		Homme		TOTAL	
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie
DGS	-	-	-	-	-	-
DGA	-	-	-	-	-	-
Directeur	-	-	2	1	2	1
Chef de service	7	5	6	8	13	13
TOTAL	7	5	8	9	15	14
Rappel 2015	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>2</i>	<i>16</i>	6	27

15- Agents promus / promouvables

	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Avancement de grade	398	379	777	145	101	246
Adjoint administratif 1ère classe	31	6	37	27	4	31
Adjoint administratif principal 1ère classe	27	5	32	13	1	14
Adjoint administratif principal 2ème classe	26	5	31	16	1	17
Adjoint animation princ 2èm cl	1	-	1	-	-	-
Adjoint d'animation de 1ère classe	1	1	2	1	-	1
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	-	1	1	-	-	-
Adjoint du patrimoine 1ère classe	1	1	2	-	1	1
Adjoint du Patrimoine principal 2ème classe	1	-	1	1	-	1
Adjoint technique 1ère classe	25	25	50	1	2	3
Adjoint technique principal 1ère classe	17	86	103	6	36	42
Adjoint technique principal 2ème classe	54	67	121	23	22	45
Agent de maîtrise principal	3	10	13	3	4	7
Agent social 1 er classe	-	2	2	-	-	-
Animateur principal de 1ere classe	1	2	3	-	-	-
Animateur principal de 2ème classe	2	2	4	1	-	1
ASEM principal de 1ère classe	35	-	35	18	-	18
ASEM principal de 2ème classe	18	1	19	11	-	11
Assistant de conservation principal de 1ère classe	12	4	16	1	-	1
Assistant de conservation principal de 2ème classe	5	3	8	1	-	1
Assistant Socio-Educatif Principal	4	-	4	2	-	2
Attaché principal	15	6	21	3	2	5
Brigadier chef principal police municipale	7	13	20	2	2	4
Brigadier de police municipale	5	11	16	2	1	3
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	-	3	3	-	-	-
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	-	5	5	-	1	1
Conseiller des APS principal de 1ère classe	-	1	1	-	-	-
Conseiller des APS principal de 2ème classe	-	1	1	-	1	1
Conservateur de Bibliothèques chef	2	-	2	-	-	-
Conservateur du Patrimoine en Chef	3	1	4	-	-	-
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	-	1	1	-	-	-
Directeur territorial	19	8	27	1	1	2
Educateur territorial des APS principal de 1ère classe	2	5	7	-	-	-
Educateur territorial des APS principal de 2ème classe	4	4	8	1	-	1
Infirmier en soin généraux hors classe	1	-	1	-	-	-
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1	2	3	-	-	-
Ingénieur en chef de classe normale	3	13	16	-	-	-
Ingénieur principal	21	18	39	4	1	5
Médecin de 1ère Classe	1	-	1	1	-	1
Médecin Hors Classe	4	1	5	-	-	-
Opérateur qualifié des activités physiques et sportives	-	1	1	-	1	1
Professeur d'enseignement artistique hors classe	9	9	18	1	2	3
Rédacteur principal de 1ère classe	26	7	33	1	-	1
Rédacteur principal de 2ème classe	7	4	11	1	-	1
Technicien principal de 1ère classe	4	32	36	3	18	21
Technicien principal de 2ème classe	-	12	12	-	-	-

	Promouvables			Promus		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Promotion interne	512	765	1 277	10	12	22
Agent de maîtrise	135	344	479	5	7	12
Animateur	1	1	2	-	-	-
Assistant de conservation	5	1	6	-	-	-
Attaché	119	24	143	1	1	2
Attaché de conservation du patrimoine	62	12	74	-	-	-
Bibliothécaire	62	12	74	-	-	-
Chef de service de Police Municipale	6	23	29	1	-	1
Conseiller des activités physiques et sportives	10	16	26	1	-	1
Conseiller Socio-éducatif	13		13	-	-	-
Conservateur des bibliothèques	3	1	4	-	-	-
Conservateur du Patrimoine		2	2	-	-	-
Ingénieur	6	21	27	1	1	2
Rédacteur	40	3	43	1	1	2
Rédacteur principal de 2ème classe	1		1	-	-	-
Technicien	49	304	353	-	2	2
Technicien principal de 2ème classe		1	1	-	-	-
TOTAL AVANCEMENT DE GRADE + PROMOTION INTERNE	910	1 144	2 054	155	113	268
Rappel 2015 - Avancement de grade	428	407	835	142	110	252
Rappel 2015 - Promotion interne	463	778	1 241	13	15	28

16- Mobilité interne

	Femme	Homme	TOTAL
A	11	5	16
B	15	9	24
C	50	38	88
TOTAL	76	52	128
Rappel 2015	80	76	156

59,4 % des mobilités internes concernent les femmes.

Elles impactent essentiellement la catégorie C : 68,8 % (65,8 % pour les femmes et 73,1 % pour les hommes).

II. Rémunérations

1- Revenus nets moyens (temps plein)

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	2 758 €	3 055 €	2 894 €
B	1 950 €	2 094 €	2 011 €
C	1 658 €	1 823 €	1 760 €
TOTAL	1 924 €	2 007 €	1 971 €
Rappel 2015	1 948 €	2 044 €	2 003 €

Statut	Femme	Homme	TOTAL
Titulaire	1 935 €	2 018 €	1 981 €
<i>dont Détaché de l'extérieur</i>	1 075 €	2 903 €	2 072 €
<i>dont Stagiaire</i>	1 389 €	1 431 €	1 414 €
<i>dont Titulaire</i>	1 957 €	2 033 €	1 999 €
Non titulaire	1 733 €	1 793 €	1 764 €
TOTAL			
Rappel 2015	1 948 €	2 044 €	2 003 €

En moyenne, les hommes perçoivent un salaire de 4,3 % supérieur à celui des femmes. Cet écart est plus important pour les agents en catégorie A (+ 10,8 %). Il s'explique essentiellement par les variations de régime indemnitaire selon les filières. En effet, les hommes sont majoritaires dans la filière technique, où le régime indemnitaire est plus élevé en catégorie A et B et où le volume d'heures supplémentaires est plus important notamment en catégorie C. Les femmes sont plus représentées dans la filière administrative.

2- Revenus nets moyens (temps plein) par Filière et par catégorie hiérarchique

Filière	A			B			C			Total
	Femme	Homme	Total A	Femme	Homme	Total B	Femme	Homme	Total C	
Activité Physique et Sportive	2 664 €	3 167 €	3 024 €	2 035 €	1 981 €	2 002 €	1 318 €	1 651 €	1 551 €	2 049 €
Administrative	2 740 €	3 005 €	2 837 €	1 961 €	1 932 €	1 956 €	1 673 €	1 626 €	1 666 €	2 093 €
Animation				1 751 €	2 015 €	1 883 €	1 589 €	1 575 €	1 579 €	1 722 €
Culturelle	2 761 €	2 913 €	2 841 €	1 968 €	1 985 €	1 973 €	1 642 €	1 514 €	1 607 €	2 237 €
Police Municipale				1 501 €	2 992 €	2 694 €	1 974 €	2 162 €	2 113 €	2 183 €
Sanitaire et Sociale	2 576 €	1 871 €	2 488 €	1 990 €	1 755 €	1 978 €	1 589 €	1 553 €	1 587 €	1 688 €
Technique	2 912 €	3 289 €	3 157 €	1 778 €	2 147 €	2 097 €	1 660 €	1 819 €	1 787 €	1 887 €
TOTAL	2 758 €	3 055 €	2 894 €	1 950 €	2 094 €	2 011 €	1 658 €	1 823 €	1 760 €	1 971 €
Rappel 2015	2 782 €	3 168 €	2 961 €	1 987 €	2 165 €	2 070 €	1 671 €	1 842 €	1 779 €	2 003 €

En moyenne, les hommes ont un revenu net à payer plus élevé que les femmes toutes filières confondues sauf dans la filière sanitaire et sociale.

3- Revenu net à payer moyen des cadres à temps plein

Chef de service	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	2 987 €	3 237 €	3 083 €
Nombre d'agents	35	22	57
Rappel 2015	2 982 €	3 431 €	3 177 €

Directeur	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen	3 840 €	3 762 €	3 806 €
Nombre d'agents	9	7	16
Rappel 2015	3 468 €	3 898 €	3 640 €

DGA	Femme	Homme	TOTAL
Salaire net à payer moyen			6 533 €
Nombre d'agents	2	2	4
Rappel 2015			6 555 €

4- Primes et indemnités dans la rémunération globale

Catégorie hiérarchique	Traitement de base mensuel moyen		Régime indemnitaire mensuel moyen		PFA	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2 565 €	2 799 €	485 €	592 €	2 515 €	2 784 €
B	1 974 €	2 055 €	213 €	308 €	1 922 €	2 027 €
C	1 535 €	1 710 €	204 €	246 €	1 533 €	1 715 €
TOTAL	1 800 €	1 893 €	247 €	297 €	1 778 €	1 887 €
Rappel 2015	1 766 €	1 874 €	242 €	293 €	1 756 €	1 871 €

La répartition des primes et indemnités dans la rémunération globale entre les femmes et les hommes est logique en ce sens, c'est-à-dire :

- D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, impactant ainsi l'écart concernant le traitement de base mensuel et la PFA.
- Les hommes étant majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la filière administrative, le régime indemnitaire est donc plus important chez les hommes que chez les femmes.

III. Formation

1- Nombre d'agents formés

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	190	114	304
B	298	153	451
C	600	631	1 231
Non renseigné	5	11	16
TOTAL	1 093	909	2 002
<i>Rappel 2015</i>	<i>988</i>	<i>902</i>	<i>1 890</i>

La répartition entre les femmes et les hommes formés est équilibrée.

Toutefois au niveau de la catégorie hiérarchique, il y a sensiblement plus de femmes formées en catégorie A (62,5 %) ou B (66,1 %).

2- Nombre d'heures de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	5 802	3 980	9 781
B	8 486	5 164	13 649
C	13 806	18 488	32 294
Non renseigné	71	148	219
TOTAL	28 164	27 779	55 943
<i>Rappel 2015</i>	<i>27 481</i>	<i>31 248</i>	<i>58 729</i>

Le nombre d'heures de formation est équilibré entre les femmes et les hommes. Toutefois, en moyenne, les hommes bénéficient de plus d'heures de formation que les femmes (en moyenne, 31 h pour les hommes et 26 h pour les femmes).

3- Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	-	-	-
B	3	-	3
C	-	-	-
TOTAL	3	-	3
<i>Rappel 2015</i>	<i>-</i>	<i>2</i>	<i>2</i>

IV. Conditions de travail

1- Accidents de travail / trajet

Type d'accident	Nb Accidents			Jours d'arrêt		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Accident du travail sans arrêt	23	19	42	-	-	-
Accident du Travail	77	67	144	2 470	2 919	5 389
TOTAL Accident du Travail	100	86	186	2 470	2 919	5 389
Accident de trajet sans arrêt	8	5	13	-	-	-
Accident de trajet	31	14	45	856	802	1 658
TOTAL Accident de Trajet	39	19	58	856	802	1 658
TOTAL	139	105	244	3 326	3 721	7 047
Rappel 2015	120	126	246	3 105	3 860	6 965

2- Absentéisme des AEP

	Femme		Homme		TOTAL	
	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme	Nb de jours d'absence	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	40 320	7,56%	26 177	5,43%	66 497	6,55%
Cures	159	0,03%	22	0,005%	181	0,02%
Longue maladie (LM)	6 610	1,24%	4 778	0,99%	11 388	1,12%
Longue durée (LD)	5 125	0,96%	4 474	0,93%	9 599	0,94%
Grave maladie (GM)	1 301	0,24%	366	0,08%	1 667	0,16%
Sous total (LM / LD / GM)	13 036	2,44%	9 618	1,99%	22 654	2,23%
AS et AT	5 842	1,09%	7 246	1,50%	13 088	1,29%
Maladie professionnelle (MP)	2 213	0,41%	1 890	0,39%	4 103	0,40%
TOTAL	61 570	11,54%	44 953	9,32%	106 523	10,49%
Maternité ou adoption	5 099	0,96%	-	0,00%	5 099	0,50%
TOTAL + maternité ou adoption	66 669	12,49%	44 953	9,32%	111 622	10,99%
Paternité	-	0,00%	361	0,07%	361	0,04%
TOTAL + maternité ou adoption + paternité	66 669	12,49%	45 314	9,40%	111 983	11,02%
Effectif moyen *	1458		1318		2775	
Rappel 2015	59 548	11,48%	49 525	9,53%	109 073	10,71%

* Effectif moyen = somme des effectifs mensuels en nombre d'agents / 12

$$\begin{array}{c} \text{Taux d'absentéisme} \\ = \\ \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Effectif moyen} * 365} \end{array}$$

L'absentéisme est plus important chez les femmes tous types de maladies confondues.

V. Congés

1- Congé paternité

Catégorie hiérarchique	Congés Paternité 1 enfant (11 jours)		Congés Paternité jumeaux (18 jours)	
	Nb agents	Nb jours pris	Nb agents	Nb jours pris
A	2	22	-	-
B	1	11	-	-
C	29	319	1	18
TOTAL	32	352	1	18
<i>Rappel 2015</i>	39	429	1	18

2- Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois

Type de congés	Femme	Homme	TOTAL
Congé parental	12	-	12
Disponibilité pour convenance personnelle	36	48	84
Disponibilité pour création d'entreprise	1	1	2
Disponibilité pour élever un enfant	4	1	5
Disponibilité pour soins aux proches	1	-	1
Disponibilité pour suivre son conjoint	14	6	20
TOTAL	68	56	124
Rappel 2015	62	41	103

En 2016, le congé parental n'a concerné que les femmes. La majorité des agents qui prennent une disponibilité pour élever un enfant ou pour suivre son conjoint concerne les femmes.

VI. Organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail à la Ville de Grenoble fait l'objet d'un règlement adopté par délibération du Conseil Municipal du 20 décembre 2010.

1- Nombre d'agents sur poste à temps plein travaillant à temps partiel en 2016

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	34	5	39
B	93	6	99
C	142	11	153
TOTAL	269	22	291
<i>Rappel 2015</i>	281	45	326

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
50%	11	2	13
60%	3	1	4
70%	9	1	10
80%	163	12	175
90%	83	6	89
TOTAL	269	22	291

<i>Rappel 2015</i>	281	45	326
--------------------	-----	----	-----

Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont majoritairement des femmes (92,4 %).

18,4 % des femmes de la collectivité sont à temps partiel contre 1,7 % pour les hommes. La quotité de temps de travail à temps partiel la plus sollicitée est celle de 80 % (60 %).

2- Nombre d'agents à temps partiel ayant repris un temps plein à leur demande en 2016

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	4	-	4
B	7	5	12
C	12	3	15
TOTAL	23	8	31
<i>Rappel 2015</i>	22	7	29

3- Nombre d'agents à temps non complet en 2016

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	TOTAL
A	9	6	15
B	22	10	32
C	152	13	165
TOTAL	183	29	212

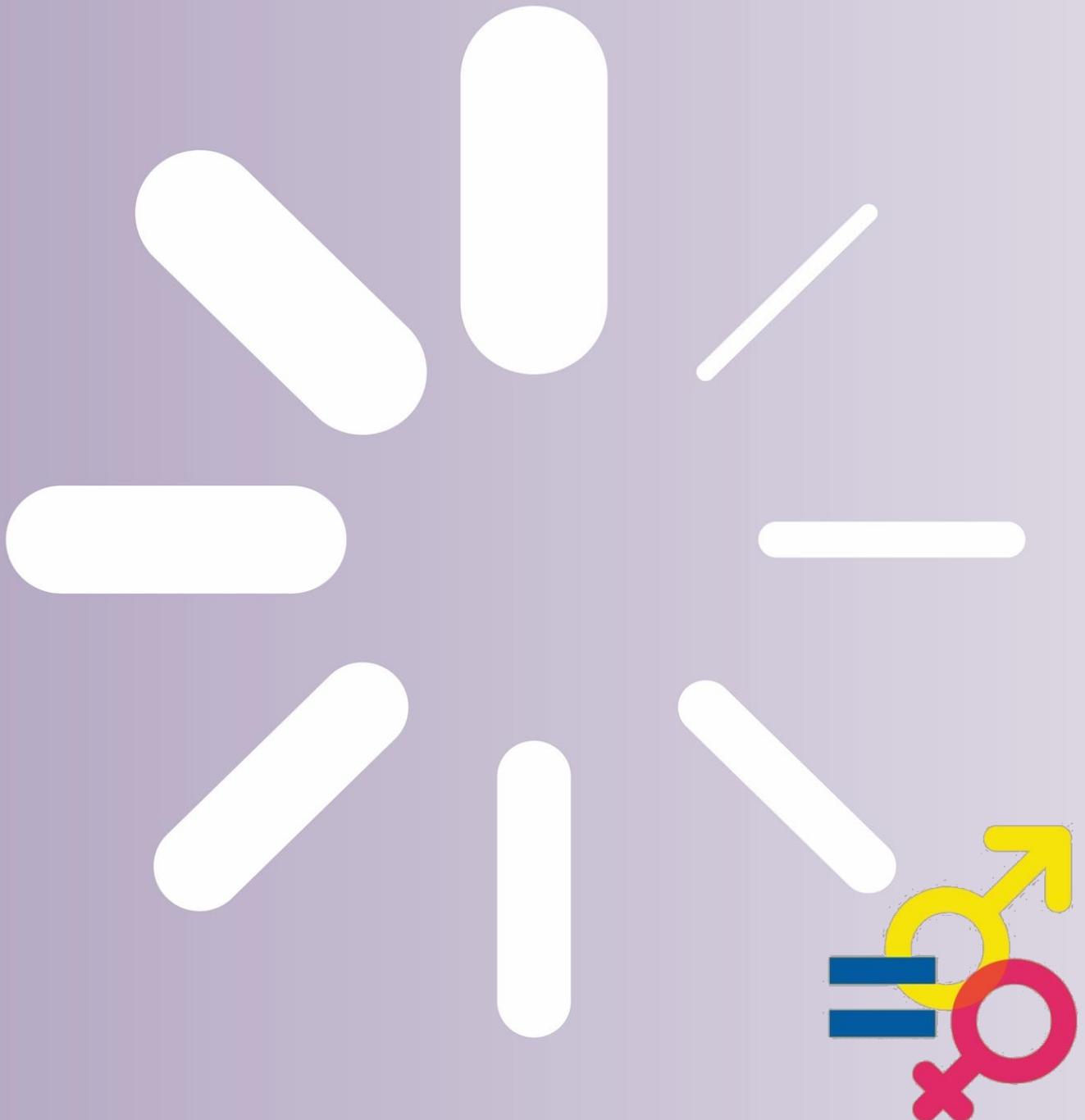
Rappel 2015	183	29	212
--------------------	-----	----	-----

Temps de travail	Femme	Homme	TOTAL
>= 10% et < 20%	-	1	1
>= 20% et < 30%	3	-	3
>= 30% et < 40%	6	1	7
>= 40% et < 50%	4	-	4
>= 50% et < 60%	26	8	34
>= 60% et < 70%	21	1	22
>= 70% et < 80%	26	5	31
>= 80% et < 90%	82	10	92
>= 90 %	15	3	18
TOTAL	183	29	212

Rappel 2015	183	29	212
--------------------	-----	----	-----

En 2016, le temps non complet impacte essentiellement les femmes (86%) : cela s'explique par le fait que les postes sont principalement affectés à la Direction Education Jeunesse qui sont très majoritairement occupés par des femmes.

Rapport de suivi du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes



Sommaire

Préambule	3
Éléments de contexte de l'action publique	4
1. La politique d'égalité femmes-hommes à la Ville de Grenoble	
2. L'évaluation des politiques publiques à la Ville de Grenoble	
La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale	6
Enjeux et objectifs du suivi et de l'évaluation du plan d'actions	7
Méthodologie	8
1. État des lieux	
2. Mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation	
3. Passation d'entretiens semi-directifs	
Les enseignements de l'analyse	10
1. Les conditions de réussite des actions	
2. Le constat général du plan	
Les préconisations	13
Les perspectives	17
Sources documentaires	19
Annexes	20

Préambule

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes semble faire consensus aujourd'hui. Les communes, les départements, les régions et toutes les autres institutions cherchent à promouvoir l'égalité entre les genres.

Cependant, en dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore une réalité dans les faits.

Des inégalités persistent entre les sexes, résultant de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture ou encore le monde du travail.

Ces freins à l'égalité sont donc comportementaux mais aussi structurels car :

- il existe de nombreuses lois, décrets et circulaires sur cette thématique, ce qui a permis de réaliser une égalité de droit mais pas encore une égalité de fait et masque ainsi certaines discriminations,
- l'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique transversale qui se diffuse au travers des autres politiques publiques et qui se joue donc au sein d'une multitude d'institutions, ce qui la complexifie d'autant plus,
- les politiques publiques s'établissent sur des chiffres, mais ceux-ci sont très difficiles à obtenir à une échelle locale sur cette thématique. Les données sont encore trop rares, ce qui demande un investissement fort dans l'observation, la collecte et le partage des données pour rendre visible ce problème.

De nombreux travaux sont entrepris, mais il reste encore beaucoup à faire. Il semble avant tout important de changer les mentalités pour parvenir à de véritables résultats dans tous les domaines d'action car les inégalités se renouvellent constamment et nécessitent une attention constante. Il faut ainsi travailler à la fois sur la prévention des inégalités et sur leur traitement.

La Ville de Grenoble tente de lutter à sa manière contre les inégalités entre les sexes. La signature de la Charte européenne et la mise en place d'un plan d'actions viennent renforcer les obligations légales contenues dans diverses lois.

Évaluer ce plan d'actions permet ainsi de continuer à lutter pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Nommer c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir. »
Simone de Beauvoir, à propos de l'entrée du mot *sexisme*
dans le dictionnaire Le Petit Robert en 1978

Éléments de contexte de l'action publique

L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit depuis plusieurs années comme un principe républicain : elle est devenue un objectif politique à part entière. Différentes institutions œuvrent ainsi à réduire l'écart qui persiste entre les sexes par l'instauration de nouvelles lois à l'échelon national et de grands projets communs au niveau européen.

1. La politique d'égalité femmes-hommes à la Ville de Grenoble

La Ville de Grenoble, comme certaines autres collectivités, a ainsi dû s'engager à répondre aux diverses exigences législatives transversales à tous les domaines d'actions :

- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (articles 50 et 51) prévoit la présentation en comité technique d'un *Rapport de situation Comparée* (RSC) dans le cadre du bilan social. Elle met également en place des quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeant.e.s.
- Le protocole d'accord national veut favoriser l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique, mars 2013 (circulaire de juillet 2013),
- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions,
- Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 oblige les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitant.e.s à élaborer un *Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes* et à le présenter préalablement à la préparation du budget.



Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes 2015 / RSC 2015 / RSC 2016

En plus de ses obligations légales et de manière volontariste, la Ville de Grenoble – sous l'impulsion de l'Adjoint à l'Égalité des droits et à la Vie associative et de l'Adjointe au Personnel et à l'Administration générale – a adopté au conseil municipal du 23 février 2015 [annexe 1] et signé le 9 mars 2015 la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale conçue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE)¹. Elle interpelle les collectivités sur leur pouvoir d'agir et s'adresse ainsi à celles désireuses de formaliser leur engagement par des actions globales et concrètes.



Charte européenne / Plan d'actions de la Ville

Cette charte prévoit la mise en œuvre d'un plan d'actions dans les deux ans qui suivent la signature.

¹ Disponible à cette adresse : <http://www.charter-equality.eu/the-charter/observatoire-europeen-en.html?lang=fr>

Ce plan d'actions, porté par la Direction de l'Action territoriale et la Mission Égalité des droits, a été défini à partir d'un état des lieux (statistiques disponibles et enquête territoriale) lors de comités de pilotage mis en place dès le mois de mai 2015. Il présente deux volets distincts :

- un premier volet sur le fonctionnement de la collectivité en tant qu'acteur public. Plusieurs travaux ont été engagés : sur la place des femmes dans l'espace public, sur la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge et sur le développement du sport au féminin,
- un second volet sur le fonctionnement de la collectivité en tant qu'employeur exemplaire pour agir sur la mixité des filières et l'égalité salariale au travers d'une lecture genrée des agent.e.s sur emploi permanents, d'un travail sur les outils RH et d'un questionnement sur la rémunération.

La charte suggère également la **mise en place d'un suivi et d'une évaluation du plan d'actions** afin de rendre compte publiquement des progrès réalisés, de réviser et d'améliorer les actions et d'échanger avec les divers exécutifs sur leurs savoirs.

Les élus concernés et la Direction de l'Action territoriale ont ainsi formulé le souhait de lancer une démarche de suivi et d'évaluation.

2. L'évaluation des politiques publiques à la Ville de Grenoble

Cette suggestion rejoint la volonté de la Ville en matière d'évaluation de ses politiques publiques. L'adoption de la délibération du 23 mars 2015 a pour ambition d'organiser institutionnellement les démarches d'évaluation [annexe 2].

Conformément à la Société Française d'Évaluation à laquelle la Ville de Grenoble est adhérente depuis 2001, il s'agit de permettre aux citoyen.ne.s d'apprécier la valeur des actions publiques et aux pilotes d'en améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence et les impacts. L'évaluation permet de développer simultanément la bonne gestion et la performance des actions publiques ainsi que la mesure de l'utilité sociale de celles-ci.

La Mission Évaluation au sein de la Ville a ainsi une fonction d'aide à la décision, parmi d'autres services, tels que le Contrôle de gestion interne et l'Observation sociale.

Il est proposé de systématiser cette pratique d'évaluation à l'ensemble des politiques de la Ville de Grenoble. Le conseil municipal décide alors des politiques à évaluer, débat des résultats et de l'application des préconisations qui en résulte. Pour cela, il s'appuie sur le groupe de travail de la commission Ressources qui devient ainsi l'instance de pilotage du système global de l'évaluation. Il recueille les demandes et les instruit, propose pour chacune des évaluations la constitution d'un comité et désigne éventuellement l'intervenant.e dans le cas d'une évaluation menée en externe.

Ce comité, présidé par l'Adjointe au Maire en charge de l'évaluation et de la prospective, cherche à associer un ou plusieurs membres élu.e.s de la commission thématique concernée, une représentation des groupes minoritaires du conseil municipal, des personnes expertes du domaine à évaluer et éventuellement des citoyen.ne.s.

Chacun des comités de pilotage d'évaluation ainsi constitués, définit les questions évaluatives, valide le cahier des charges, convient de la méthode retenue pour la collecte des données et l'analyse partagée des résultats, et enfin valide le rapport d'évaluation.

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des postulats fondateurs de l'Union européenne : elle intègre en 1957 le principe de rémunération égale pour travail égal dans le Traité de Rome. Par la suite, elle promeut l'émancipation des femmes dans toutes ses politiques et intègre également la dimension de genre.

En 2004, la Commission européenne soutient le projet du CCRE qui dresse le portrait d'une ville virtuelle dans laquelle toutes les discriminations seraient supprimées. Le CCRE publie le rapport *La ville pour l'égalité*² qui compile des exemples de bonnes pratiques de différentes villes européennes et démontre le manque d'expertise et d'instruments permettant la mise en place et l'évaluation d'une politique générale pour l'égalité des femmes et des hommes.

C'est ainsi que la charte européenne est née en 2006 avec pour vocation d'encourager les collectivités territoriales à mettre en œuvre des politiques et des actions concrètes dans leurs territoires : clé du succès économique et social de demain.

La charte est à la fois un document politique et un instrument pratique non-contraignant pour les collectivités : elle sert davantage de guide et n'a pas vocation à sanctionner. Elle propose des méthodes concrètes pouvant être poursuivies dans différents domaines de compétences, entre autres : l'aménagement du territoire, la culture, l'emploi, la participation politique ou encore la sécurité. Les signataires s'engagent à rédiger un plan d'actions qui fixe les objectifs, les priorités, et les ressources nécessaires à sa réalisation.

À ce jour, 1 664 collectivités de 34 pays ont signé la charte dont, en Isère : le Département, Échirolles, Eybens, Gières, Grenoble, Grenoble-Alpes-Métropole, Herbeys, Poisat, Saint-Martin-d'Hères, Seyssins, Venon et Vif.



Carte des villes signataires de la Charte au 20 juillet 2017

² Disponible à cette adresse : <http://www.charter-equality.eu/multimedia/publications/la-ville-virtuelle-pour-legalite.html?lang=fr>

Enjeux et objectifs du suivi et de l'évaluation du plan d'actions

Un an et demi après la mise en place du plan, la Ville a souhaité réfléchir aux effets des actions proposées et à leur poursuite. L'élue à l'Évaluation et à la Prospective et la Mission Évaluation des politiques publiques de la Ville ont ainsi été mobilisées pour lancer une démarche de suivi et d'évaluation. Une stagiaire de l'Université Grenoble-Alpes du Master 2 Évaluation et Management des Politiques Sociales a également été recrutée pour cinq mois (janvier 2017 à juillet 2017) afin de porter le travail engagé sur cette thématique.

Les *enjeux* de la démarche de suivi et de l'évaluation du plan sont de :

- pouvoir faire le point sur les démarches de la Ville réellement engagées pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan d'actions,
- formuler des préconisations pour améliorer le plan,
- relier entre eux les acteur.rice.s concerné.e.s afin d'échanger les savoirs et les bonnes pratiques.

Pour répondre à ces enjeux, les trois *objectifs* poursuivis sont de :

- 1) Mettre en place le **suivi** du plan d'actions en réalisant un premier état des lieux : où en sont les actions ? Ont-elles été mises en place ? Ont-elles des objectifs clairement formulés ? Ont-elles un pilote bien défini ? Quel a été leur accueil ? Quels sont les bénéficiaires ? Cela a permis de dresser un diagnostic de la situation (quels acteur.rice.s pour quelles actions, quel contexte, quels moyens, quelles données disponibles, etc) et de réfléchir à la poursuite des actions.
- 2) Mettre en place l'**évaluation** de deux actions du plan (une du volet interne ainsi qu'une du volet externe).
- 3) Permettre une réflexion sur la cohérence, l'articulation et la coordination des différents agent.e.s de la Ville et des acteurs associatifs et institutionnels du territoire grenoblois impliqués dans la mise en œuvre du plan.

Ce rapport présente la première partie du travail engagé par la Mission Évaluation, à savoir la mise en place du **suivi** du plan d'actions ainsi qu'une première réflexion sur la cohérence, l'articulation et la coordination des différentes personnes engagées dans le plan.

Méthodologie

La Mission Évaluation des politiques publiques s'est efforcée d'être dans une démarche la plus participative possible notamment en mobilisant des acteur.rice.s locaux.les et en réalisant des entretiens avec le maximum des parties prenantes.

Le lancement officiel de la démarche de suivi et d'évaluation a eu lieu le 8 mars 2017, lors de la Journée internationale des droits des femmes.

1. État des lieux

Un état des lieux de la thématique a été réalisé par des recherches bibliographiques et par une approche socio-historique. Cela a permis de reconstituer l'évolution de l'action publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de comprendre les enjeux actuels au regard des événements passés et de l'actualité récente. Ce travail sera davantage explicité dans le mémoire de fin d'étude de l'étudiante stagiaire présente sur cette mission.

D'autre part, un état des lieux de l'existant a également été réalisé. Il s'agissait cette fois-ci d'entrer en contact avec d'autres collectivités afin de connaître leur position sur cette thématique : quelles sont les collectivités mobilisées sur ces questions d'égalité entre les femmes et les hommes ? Ont-elles signé la charte ? Ont-elles réalisé le suivi et l'évaluation de leur plan ? Quelle a été leur méthode et leurs résultats ?

Plusieurs collectivités ont été contactées via différents réseaux : Clermont-Ferrand, les Côtes d'Armor, Échirolles, Limoges, Lyon, Montpellier, Saint-Etienne, Saint-Martin-d'Hères, la Seine Saint-Denis et Troyes. Alors que certaines n'ont pas signé la charte ni engagé de plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, d'autres ont permis à la Mission Évaluation de s'inspirer de leur travail comme nous le verrons ensuite.

Des entretiens exploratoires ont également été menés auprès des principaux acteur.rice.s du territoire grenoblois (associations, chargé.e.s de mission, expert.e.s). Ces entretiens ont permis de connaître leur avis et leur philosophie concernant l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi de leur expliquer la démarche de la Ville et de les y intégrer au sein d'un comité.

Ces différentes recherches et rencontres ont donné et défini un cadre cohérent pour la suite du travail de suivi et d'évaluation. Elles ont permis de reconstituer la logique d'intervention de la politique publique et de mieux envisager les possibilités d'action grâce aux différents exemples recensés.

2. Mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation

Parallèlement, un comité de suivi et d'évaluation a été créé afin de rassembler les diverses parties prenantes et les acteur.rice.s expert.e.s sur ces questions.

Le comité se compose ainsi des pilotes de l'action (élu.e.s Ville, élue Grenoble-Alpes Métropole, agent.e.s Ville, agent.e.s CCAS), d'associations actrices dans le domaine (Observatoire Isérois de la Parité 38, Osez le féminisme ! 38, Planning Familial 38), de personnes qualifiées (Maison pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Grenoble-Alpes Métropole, Rectorat, Université Grenoble-Alpes) et les organisations syndicales de la Ville (CFDT, CFTC, CGT, FO, Sud) [annexe 3].

Une première rencontre a eu lieu le 20 mars 2017 afin de rassembler chacun des membres et de réfléchir collectivement à la meilleure façon de réaliser le suivi et l'évaluation du plan.

Un second comité s'est tenu le 20 juin 2017, il s'agissait cette fois-ci d'exposer les premiers résultats du suivi ainsi que les premières préconisations afin de les faire valider par les membres présents.

3. Passation d'entretiens semi-directifs [annexe 4]

Des entretiens ont également été conduits auprès de l'ensemble des personnes en lien avec le plan à la Ville et au CCAS (directions, services, agent.e.s, élu.e.s, syndicats). Au total, 40 entretiens ont été menés auprès de 51 personnes.

Elles ont été contactées par mail ou par téléphone. La majorité a été rencontrées en tête à tête, ou par groupe de deux ou trois pour plus de facilité.

Les entretiens ont eu lieu à la Ville, au CCAS ou dans les locaux des diverses structures contactées. Ils ont duré en moyenne une heure et ont été retranscrits. Il est à noter que certains entretiens ont dû être écourtés par manque de temps et / ou de disponibilité des agent.e.s.

Rencontrer les personnes en lien étroit, ou même distendu, avec le plan d'actions semblait essentiel pour :

- reprendre chaque élément des actions : les entretiens ont ainsi permis de revenir dans le détail sur les éléments de diagnostic qui ont permis la mise en place des actions, les objectifs visés au départ, les résultats concrets, les difficultés rencontrées, les outils de suivi mis en place, etc,
- comprendre comment les acteur.rice.s ont construit leur démarche et comment ils l'envisagent dans le temps. Cela les a amené.e.s à se questionner sur leur action et à la concevoir selon la logique de l'évaluation (c'est-à-dire d'apprécier et d'améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence, l'utilité et les impacts de leur action),
- connaître plus précisément la perception de chacun d'entre eux quant à la thématique de l'égalité femmes-hommes. Donnent-ils du sens à leur action ? Perçoivent-ils sa nécessité ? Car les convictions profondes des agent.e.s semblent avoir un impact sur le déroulement des actions.

➔ Les entretiens ont cherché à préciser, comprendre et rendre évaluable le plan d'actions.

C'est cette base d'entretiens qui a permis à la Mission Évaluation de tirer divers constats et de formuler diverses préconisations.

Les enseignements de l'analyse

L'analyse des éléments recueillis au cours des entretiens ainsi que les diverses recherches documentaires ont permis de faire des hypothèses quant aux conditions de réussite des actions. Ces conditions de réussite se repèrent à travers de bonnes pratiques déjà mises en place dans certains axes par des directions ou services.

Ces premiers enseignements permettront par la suite de dresser un constat plus général du plan dans sa globalité et ainsi de formuler des préconisations.

1. Les conditions de réussite des actions

Du fait de la complexité de cette politique et du plan d'actions, il semble que pour plus d'efficacité il faille :

· Établir des liens entre les acteur.rice.s (interne et externe) du plan :

Mutualiser les expériences, partager les bonnes pratiques, savoir identifier les pilotes... autant d'éléments qui apparaissent indispensable au bon fonctionnement du plan.

- Le fait que la Ville soit en lien avec des associations de terrain et consulte les habitant.e.s permet d'ouvrir le champ des possibles.
- Il en est de même au niveau interne : on remarque que les actions où les directions et services ont un pilotage clairement établi fonctionnent mieux. Cela leur permet également de faire le lien avec des personnes qui travaillent sur des thématiques proches.
- Le portage du plan dans sa globalité par la Mission Égalité des droits apparaît également comme essentiel.

· Donner du sens aux actions :

Diverses lois existent pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles obligent les collectivités et les entreprises à répondre à certaines exigences, ce qui peut parfois s'avérer contre-productif. Car en effet, les agent.e.s peuvent perdre le sens de leur action et s'en acquitter par pure obligation.

- Il est donc important de connaître le sujet de l'égalité femmes-hommes dans sa globalité mais aussi à une échelle locale pour prendre conscience de la réalité de la situation. Cela permet également d'éviter les contresens et de combattre activement les stéréotypes plutôt que de les perpétuer (même inconsciemment).
- C'est aussi l'occasion de mentionner les différentes missions pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les fiches de poste des agent.e.s pour ne pas percevoir les actions comme un surplus de travail mais bien comme une demande explicite.
- On remarque également qu'intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets déjà en place au sein de la direction ou du service permet d'être plus efficace et d'élargir les possibilités.

D'autre part, donner du sens signifie également que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être promue au-delà des actions du plan. Elle doit permettre d'engager une réflexion sur soi et sur ses pratiques personnelles et professionnelles. Instaurer, si possible, la parité au sein de sa direction ou de son service peut être une première porte d'entrée.

· Avoir une vision sur le long terme :

Le plan d'actions propose des mesures concrètes et ponctuelles pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est important de parvenir à se projeter au-delà du plan.

- Peu d'indicateurs de suivi ont été mis en place lors de la construction des actions. Pourtant, ils permettent d'établir un référentiel commun et de pouvoir s'y rapporter à chaque instant pour améliorer les actions.

- Certaines actions mises en place grâce au plan ont clairement permis de générer de nouvelles habitudes chez les agent.e.s et de nouveaux évènements à proposer aux grenoblois.es. Mettre à profit les répercussions positives d'une action et les transformer est un moyen de les compléter efficacement.
- ➔ Tous ces conditions de réussite nécessitent également un portage institutionnel et politique fort afin de donner une dynamique concrète et réelle au sujet et de relancer l'activité lorsque cela est nécessaire.

Par ailleurs, les agent.e.s relèvent également une difficulté majeure : le budget quasi inexistant qui est consacré au plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes complique grandement la mise en place des actions. Tous questionnent la capacité de mise en œuvre du plan dans ces conditions.

Cette remarque est très intéressante et pose question : du fait de sa transversalité, une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes portée par une collectivité locale doit-elle être spécifique et donc bénéficier de budget spécifique ? Ou bien doit-elle être intégrée de manière pleine et entière à toutes les autres politiques publiques et donc orienter leur budget propre en conséquence sur ce sujet ? Ainsi, dans quelles mesures est-il possible de mener un plan d'actions à bien sans un budget clairement défini ?

Dans cette perspective, la logique de *gender budgeting*³ peut être intéressante à travailler. Inscrite dans la loi dans plusieurs pays, elle n'est que très peu utilisée aujourd'hui en France. Cette démarche cherche à évaluer de manière anticipée (notion d'évaluation *ex-ante*) les inégalités entre les sexes qu'un budget pourrait engendrer et les corriger. Cela consiste à s'engager dans une démarche d'évaluation d'impact des politiques publiques en matière d'égalité femmes-hommes. Elle envoie un message fort car le budget d'une collectivité est un acte politique en soit et, dans un contexte de raréfaction des ressources, les femmes sont les premières impactées par la réduction des dépenses.

2. Le constat général du plan

Les conditions de réussite évoquées précédemment nous permettent de dresser le constat du plan.

De manière plus globale, les acteur.rice.s du plan sont unanimes au sujet de l'investissement de la Ville de Grenoble pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La signature de la charte et la mise en place du plan d'actions sont des actes volontaristes qui démontrent son implication et son intérêt pour le sujet. Ils permettent également :

- d'ouvrir le débat et de continuer la réflexion sur ce sujet. La charte et le plan sont aussi un bon moyen de faire des piqûres de rappel sur la réalité de la situation et sur la nécessité de continuer les actions.
- de mettre en place le suivi et l'évaluation du plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La Mission Évaluation a pu remarquer que c'est une chose rare dans les autres collectivités signataires de la charte, mais pourtant indispensable pour améliorer le plan.
- d'aller vers un public qui n'a pas une bonne connaissance de ce sujet : les « non-acquis ». Par exemple, les actions pour les plus jeunes, pour les adolescent.e.s ainsi que les formations

³ Le *gender budgeting* (ou « budgétisation sensible au genre » ou BSG) est une démarche qui consiste à analyser la manière dont sont utilisées les ressources publiques en termes d'égalité femmes – hommes. Il s'agit de se concentrer sur la répartition des ressources en évaluant l'impact de la répartition inégale des fonds publics entre les sexes et ainsi de restructurer le budget en déterminant comment distribuer les ressources de manière plus égalitaire.

proposées aux agent.e.s de la Ville et du CCAS et les diverses expositions permettent de sensibiliser le plus grand nombre aux stéréotypes de genre.

- d'impulser de nouvelles actions en dehors du plan. En effet, la charte et le plan ont sensibilisé les agent.e.s et les associations qui ont ainsi souhaité poursuivre les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les différentes personnes interrogées ont aussi relevé l'importance de garder à l'esprit que l'égalité entre les femmes et les hommes s'obtient grâce à un travail de longue haleine et à pas de fourmis. Les résultats ne seront pas visibles instantanément mais sur le long terme, il est donc important de ne pas se décourager.

Ils relèvent également la place essentielle des diverses associations et initiatives citoyennes qui jouent un rôle déterminant dans la lutte contre les stéréotypes et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les avancées sont belles et biens réelles.

Au-delà de ces constats positifs concernant la signature de la charte européenne et le plan d'actions, certains points sont à améliorer. Trois constats majeurs s'imposent :

- L'égalité entre les femmes et les hommes en tant que politique publique est complexe, tout comme la multiplicité des documents qui y sont liés. En effet, entre le Rapport de situation en matière d'égalité, le Rapport de Situation Comparée, la Charte européenne, le plan d'actions, les autres actions de la Ville et l'évaluation il est difficile de s'y retrouver.
- Il existe un manque de connaissance sur l'état d'avancée précis des actions. Ce manque est dû à la fragilité des éléments de diagnostic qui ont permis de construire chacune des actions mais également à l'absence d'indicateurs de suivi. L'échelle des actions et leur temporalité peuvent aussi être des freins : elles peuvent être trop restreintes et trop ponctuelles, ou à l'inverse engagées sans limitation déterminée, ce qui peut prêter à confusion.
- Les relations entre l'ensemble des acteur.rice.s sont complexes et fragiles, notamment entre les pilotes et les porteurs d'actions. Une multitude de personnes sont en lien avec ce plan mais n'en ont pas clairement conscience. Il est donc difficile pour chacun de connaître sa place et l'utilité spécifique de son action.

Ces trois constats nous permettront dans la partie suivante de suggérer des pistes d'amélioration.

Les préconisations

Constat	Préconisations stratégiques	Préconisations opérationnelles
Complexité et multiplicité des différents documents liés à cette politique publique	Rendre visible le plan d'actions : - par rapport aux autres actions portées par la Ville, - parmi les autres documents existants	<i>Editer et diffuser un document spécifique présentant le plan d'actions</i>
	Actualiser la structure du plan d'actions	<i>Restructurer le plan d'actions et proposer un document synthétique de celui-ci</i>
		<i>Utiliser l'écriture inclusive</i>
	S'assurer d'un portage institutionnel	<i>Préciser la temporalité du plan d'actions et de chacune des actions</i>
		<i>Proposer des présentations du plan aux directions, services et agent.e.s</i>

Constat	Préconisations stratégiques	Préconisations opérationnelles
Manque de connaissance sur l'état d'avancée précis des actions	Organiser un suivi partagé	<i>Mieux préciser les objectifs pour chacune des actions</i>
		<i>Mettre en place des fiches-action</i>
		<i>Indiquer l'état de l'action et ses suites envisagées dans les fiches-action</i>
		<i>Vérifier qu'il y ait toujours au moins une personne pilote et une personne référente / ressource à chaque action</i>
	Mettre de l'information à disposition des acteur.rice.s des actions	<i>Mettre en place une rubrique documentation dans les fiches-action</i>
		<i>Compléter le diagnostic qui a mené aux actions</i>
Compléter les actions qui ont pris fin	<i>Reproduire les actions : - dans différents lieux de la Ville (secteur, établissement), - auprès d'un public différent (âge, sexe, activité)</i>	

Constat	Préconisations stratégiques	Préconisations opérationnelles
Fragilité des relations entre les acteur.rice.s du plan d'actions	Consolider le pilotage de chacune des actions et celui du plan	<i>Organiser un temps de rencontre avec acteur.rice.s des actions pour présenter les fiches-action</i>
	Favoriser l'inter-connaissance des acteur.rice.s du plan d'actions	<i>Proposer des rencontres entre les acteur.rice.s du plan d'actions au moins une fois par an</i>
		<i>Se servir des réseaux RH existants pour réaliser un état des lieux des bonnes pratiques dans les autres collectivités</i>

(en violet : les préconisations en cours de réalisation)

A partir des conditions de réussite et des constats énoncés, il a été possible de formuler diverses préconisations. Deux d'entre elles sont actuellement mises en place : la restructuration du plan et la création de fiches-action. Toutes deux permettent de continuer la démarche de suivi et d'aider les acteur.rice.s du plan. Nous les détaillerons ci-après.

Les préconisations sont formulées comme des objectifs stratégiques et opérationnels :

- un objectif stratégique est un objectif au long cours, une finalité, une ambition de transformation sur plusieurs années,
- un objectif opérationnel est un but de réalisation à court terme (une année par exemple) qui est formulée dans une déclinaison concrète. Ses effets quantitatifs et qualitatifs sont facilement évaluables.

Ainsi, les préconisations stratégiques sont des objectifs auxquels les préconisations opérationnelles tentent de répondre par un exemple d'application (ce qui revient à la logique : problème → orientation → action). Plusieurs solutions sont donc possibles pour répondre aux préconisations stratégiques.

Les préconisations sont avant tout des suggestions, il ne s'agit pas de les imposer sans être en lien avec les agent.e.s de la mise en œuvre et avec les membres du comité de pilotage. Il n'est pas question non plus de réaliser ces préconisations dans un temps limité. Il est en revanche recommandé de ne pas trop les différer afin de garder la dynamique actuelle qui a pu être impulsée.

Nous proposons deux exemples concrets d'application des préconisations :

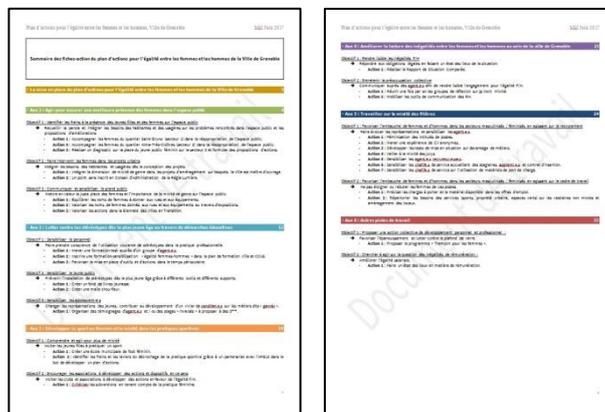
· Restructurer le plan d'actions [annexe 5] :

Comme nous l'avons vu précédemment, la superposition des dispositifs et des documents pour l'égalité entre les femmes et hommes complexifie la compréhension du plan. En effet, le plan d'actions est uniquement disponible dans le Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il n'existe pas de document unique ce qui ne permet pas aux agent.e.s de la mise en œuvre d'identifier clairement dans quel cadre s'inscrit leur mission.

Au-delà de la suggestion d'éditer un document spécifique (préconisation qui doit être réfléchie et validée par le comité de pilotage), il est proposé une légère modification de la structure du plan.

Sans pour autant modifier profondément les termes utilisés ou encore la hiérarchie des actions, il est préconisé que :

- le plan se compose désormais de six axes (et non plus quatre) sous forme d'objectifs stratégiques,
- chaque objectif stratégique se décline par un ou plusieurs objectifs spécifiques,
- chaque objectif spécifique est précisé par un attendu (symbolisé par une flèche « → »),
- chaque attendu donne lieu à une ou plusieurs actions concrètes.



Sommaire du plan d'actions

Cela permet d'homogénéiser le plan et sa structure et de proposer un sommaire du plan afin d'en avoir une meilleure visibilité, notamment avec l'instauration d'un code couleur :

<p>1. Communiquer et rendre lisible cet engagement</p> <ul style="list-style-type: none">• Mobiliser les outils de communication des Ressources humaines: - en cours - <i>Attendu : informer les agents sur les formations, les métiers, la Charte... et changer les représentations sur les métiers.</i> <p>Un dossier est prévu dans le <i>Personnel</i> de décembre 2016, et tout au long de l'année, des portraits d'agents exerçant un métier non attendu pour leur sexe vont être diffusés. Dans Yris, un onglet spécifique « Égalité des droits » permettra aux agents de retrouver toutes les informations concernant les actions pilotées par les Ressources humaines ainsi que les formations proposées.</p> <ul style="list-style-type: none">• Réunir une fois par an les groupes de réflexion sur la (non) mixité - en cours - <i>Attendu : entretenir la préoccupation collective à ce sujet dans la durée.</i>
--

Extrait du plan d'actions initial

<p>Axe 4 : Améliorer la lecture des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la ville de Grenoble 20</p> <p><u>Objectif 1 : Rendre lisible les inégalités entre les femmes et les hommes</u></p> <p>➔ Répondre aux obligations légales en faisant un état des lieux de la situation.</p> <ul style="list-style-type: none">- Action 1 : Identifier dans le Rapport de Situation Comparée les pistes de travail à développer dans le plan d'actions. <p><u>Objectif 2 : Entretenir la préoccupation collective</u></p> <p>➔ Communiquer auprès des agent.e.s afin de rendre lisible l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Action 1 : Réunir une fois par an les groupes de réflexion sur la (non) mixité.- Action 2 : Mobiliser les outils de communication des RH.

Extrait du sommaire du plan d'actions après modifications

Les diverses informations que l'on trouve dans le premier encadré ne sont pas supprimées pour autant. Chaque action pourra être détaillée dans un document plus complet.

Cette restructuration ne modifie en rien le travail des agent.e.s, elle permet de repositionner les actions au sein du plan et d'en améliorer la lisibilité.

Restructurer le plan est également l'occasion de continuer à utiliser l'écriture inclusive⁴. Celle-ci permet d'assurer l'égalité de représentation des deux sexes jusque dans l'orthographe. Cela revient à renoncer à la primauté du masculin sur le féminin et ainsi à un enfermement des deux sexes dans des rôles et des situations restreintes. Par exemple, il ne sera plus écrit « les agents de la Ville » mais « les agent.e.s de la Ville ».

· Mettre en place des fiches-action [annexe 6] :

La seconde proposition majeure est la mise en place de fiches-action. Celles-ci sont directement inspirées de celles créées par la Ville de Lyon et son chargé de Mission Égalité ainsi que par le guide du Centre Hubertine Auclert⁵.

Une fiche répertorie une action, il y a donc au total 31 fiches.

⁴ Guide du Haut Conseil à l'Égalité, *Pour une communication sans stéréotype de sexe* (2016) : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/pour-une-communication-sans>

⁵ Guide du Centre Hubertine Auclert, *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes* (2014) : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes>

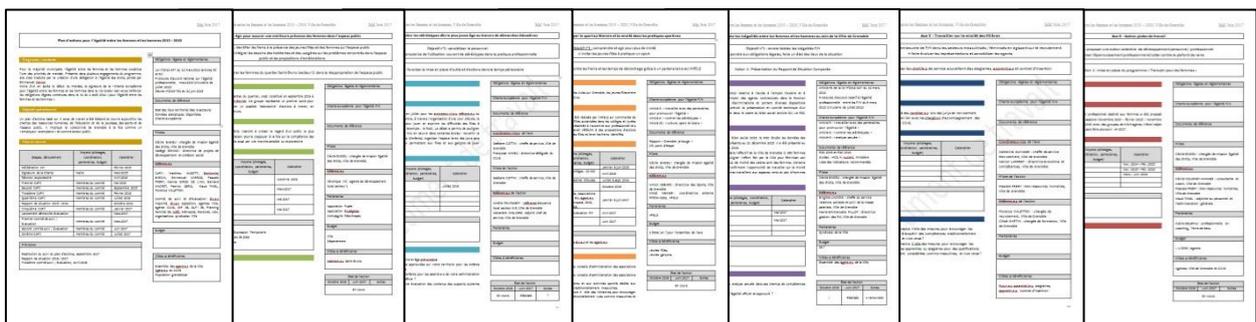
Ces fiches sont un moyen de synthétiser les éléments les plus importants de chaque action. La création de cet outil est venue de plusieurs constats et de plusieurs besoins évoqués lors des entretiens.

Constats	Rubrique de la fiche-action pour répondre à ces constats
Manque ou méconnaissance des fondements de l'action et du contexte précis dans lequel elles s'inscrivent	Diagnostic / contexte Obligation légales et réglementaires Articles de la Charte européenne Documents de référence
Approximation des formulations des objectifs des actions et du public à qui elles s'adressent	Objectifs stratégiques (<i>encadrés du haut</i>) Objectifs opérationnels Cibles & bénéficiaires
Confusion sur les moyens mobilisés : - Moyens humains - Moyens financiers - Mobilisation de partenariats	Coordinateur.rice.s de l'axe Pilote.s de l'action Personnes référentes ou ressources Partenariats Budget
Mauvaise visibilité du déroulement, du suivi et de la poursuite de l'action	Tableau : étapes - déroulement - moyens - calendrier Etat de l'action (<i>en couleur</i>) Observations & commentaires (prévisions, obstacles...) Indicateurs de suivi

Ces fiches seront à réactualiser une fois par an, en coordination avec la Mission Évaluation et / ou la Mission Égalité des droits. Elles serviront ainsi de support et d'outil de communication entre l'ensemble des agent.e.s mobilisé.e.s. Elles favoriseront également la compréhension de l'entièreté du plan et ainsi l'inter-connaissance entre les acteur.rice.s.

Cet outil permet à la fois de disposer d'un modèle commun à toutes les actions du plan et il est en même temps modulable pour s'ajuster individuellement aux spécificités de chaque action.

Une fiche-action a également été créée pour synthétiser les données générales sur le plan d'actions. Elle répertorie, au même titre que les autres, les objectifs, les étapes, les moyens etc. pour sa mise en œuvre.



Ensemble des fiches-action

Les perspectives

Suite à la réalisation de la première partie du travail de la Mission Évaluation, de nouvelles pistes pourront être engagées prochainement :

1. Poursuivre le travail de suivi

La mise en place du suivi permet de repreciser les fondements de l'action. Il s'agit désormais de poursuivre ce travail en continuant le suivi grâce aux fiches-action.

Il est possible à ce stade d'imaginer la mise en place d'une réunion annuelle avec l'ensemble des acteur.rice.s du plan. Ces réunions pourront réunir les acteur.rice.s du plan par axe afin de faire se rencontrer les agent.e.s et de leur permettre d'échanger, ou bien dans un cadre plus restreint.

Cette réunion permettra ainsi de faire un point sur l'avancée des actions et de préciser leur poursuite ou même leurs objectifs.

Ce sera également un moment important qui permettra à la Mission Égalité des droits de faire le point en prévision de l'écriture du Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, obligatoire chaque année (décret n°2015-761 du 24 juin 2015 pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitant.e.s).

2. Réaliser l'évaluation des actions du plan

Dans un second temps, il est également prévu de réaliser l'évaluation d'une action du volet interne et une du volet externe.

Les différents entretiens menés, leur analyse et les deux comités ont déjà permis de cibler deux actions pertinentes à évaluer. Il s'agit de :

- La critérisation des subventions au sein de l'axe sur le développement du sport au féminin (axe 3, objectif 2, action 1). En effet, cet axe, et cette action particulièrement, regroupent une multitude de questionnements en lien avec le reste du plan : aussi bien la notion d'espace public (ce sont majoritairement des équipements sportifs dits masculins qui sont construits : skate park, terrain de football, terrain de basket) que la lutte contre les stéréotypes (puisque les actions du sport se centrent particulièrement auprès d'un public jeune). D'autre part, l'action sur la critérisation des subventions possède de nombreux indicateurs mobilisables.
- La réalisation du Rapport de Situation Comparée (RSC) (axe 4, objectif 1, action 1) car celui-ci rend lisible la problématique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution. Il est donc censé être le point de départ de toute action nécessaire en ce domaine. De périodicité annuelle, il permet de réactualiser en permanence les besoins en la matière. En effet, pour lutter contre les stéréotypes il semble important de commencer par communiquer auprès des agent.e.s et de les tenir informer de la situation de la collectivité. Évaluer le Rapport de Situation Comparée permettra d'avoir un premier retour sur ce document mis en place récemment (depuis 2016) et donc perfectible.

3. Imaginer de nouvelles possibilités

Au-delà des perspectives concernant la Mission Évaluation, il est possible d'imaginer pour la Mission Égalité des droits et le comité de pilotage, que le prochain plan d'actions intègre des questionnements qui n'ont pas été développés jusqu'ici, à savoir :

- intégrer davantage les hommes au sein des actions voire même en proposer des spécifiques à ce public,
- la notion d'âge, car certains publics n'apparaissent nulle part dans le plan (comme les étudiant.e.s et les personnes âgées),
- la question des emplois et ce, pas uniquement au sein de la collectivité (sensibiliser les jeunes filles aux métiers de la science, proposer des formations pour les femmes entrepreneuses...),
- la notion de violence envers les femmes et particulièrement le harcèlement moral et sexuel qu'elles peuvent subir dans le monde du travail.

A l'inverse, il est également possible d'actualiser le plan en complétant les axes déjà définis et en les précisant.

Sources documentaires

Pour clore ce rapport, vous trouverez ci-dessous divers guides, études et liens Internet qui peuvent être utiles pour mieux appréhender le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que son évaluation.

Études :

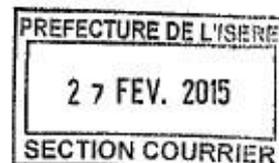
- FELTESSE V. (2013) *Égalité femmes / hommes dans les territoires. État des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser* : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/remise-par-vincent-feltesse-du-rapport-egalite-femmes-hommes-dans-les-territoires/>
- Haut Conseil à l'Égalité (2016) *Deuxième rapport d'évaluation intermédiaire « Genre et développement. Évaluation de la mise en œuvre »* : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/enjeux-europeens-et-internationaux/travaux-du-hcefh-22/article/2e-rapport-d-evaluation>
- INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question* : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- IPSOS (2017) *Féminisme et égalité des sexes à travers le monde* : <http://www.ipsos.fr/decrypter-societe/2017-03-08-44-francaises-estiment-ne-pas-beneficier-d-pleine-egalite-avec-hommes>
- Ministère des Familles, de l'enfance et des droits des femmes (2017) *Chiffres clés. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

Guides :

- Centre Hubertine Auclert (2014) *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité femmes-hommes* : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/planifier-conduire-et-evaluer-une-politique-locale-d-egalite-femmes-hommes>
- Haut Conseil à l'Égalité (2012) *Document de valorisation des actions locales pour l'égalité entre les femmes et les hommes* : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites-3/article/valorisation-des-actions-locales-d>
- Haut Conseil à l'Égalité (2016) *Pour une communication sans stéréotype de sexe* : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/pour-une-communication-sans>
- Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes (2014) *Prendre compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact* : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/projets-de-lois-les-etudes-dimpact-sur-legalite-femmes-hommes/>

Liste des annexes

Annexe 1 : Délibération charte pour l'égalité F/H	21
Annexe 2 : Délibération démarche d'évaluation et d'observation	24
Annexe 3 : Liste des membres du comité	30
Annexe 4 : Guide d'entretien	31
Annexe 5 : Sommaire du plan d'actions	33
Annexe 6 : Exemple d'une fiche-action	35



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

LE VINGT TROIS FÉVRIER DEUX MILLE QUINZE, le conseil municipal s'est réuni en séance publique, en l'Hôtel de ville de Grenoble, sur la convocation de Monsieur le Maire, en date du *17 février 2015*.

Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 59
Monsieur Eric PIOLLE, Maire, assure la présidence.

Il est procédé à l'appel nominal auquel répondent :

M. Eric PIOLLE - Mme Elisa MARTIN - M. Hakim SABRI - Mme Kheira CAPDEPON -
M. Bernard MACRET - Mme Corinne BERNARD - M. Sadok BOUZAIENE - Mme Laurence COMPARAT -
M. Emmanuel CARROZ - Mme Marina GIROD DE L'AIN - M. Thierry CHASTAGNER -
Mme Mondane JACTAT - M. Pascal CLOUAIRE - Mme Laëtitia LEMOINE - M. Alain DENOYELLE -
Mme Lucille LHEUREUX - M. Vincent FRISTOT - Mme Catherine RAKOSE - M. Fabien MALBET -
Mme Maud TAVEL - M. Jacques WIART - M. Antoine BACK - M. Olivier BERTRAND -
Mme Maryvonne BOILEAU - Mme Marie-Madeleine BOUILLON - M. Alan CONFESSION -
M. Claude COUTAZ - Mme Suzanne DATHE - M. René DE CEGLIE - Mme Salima DJIDEL -
Mme Christine GARNIER - M. Claus HABFAST - Mme Martine JULLIAN - Mme Claire KIRKYACHARIAN -
M. Raphaël MARGUET - M. Pierre MERIAUX - Mme Anne-Sophie OLMOS - Mme Bernadette RICHARD-
FINOT - M. Jérôme SOLDEVILLE - M. Guy TUSCHER - Mme Sonia YASSIA - Mme Anouche AGOBIAN -
Mme Sarah BOUKAALA - M. Paul BRON - M. Georges BURBA - Mme Jeanne JORDANOV -
M. Jérôme SAFAR - M. Vincent BARBIER - Mme Nathalie BERANGER - Mme Bernadette CADOUX -
M. Richard CAZENAVE - M. Matthieu CHAMUSSY - M. Lionel FILIPPI - Mme Sylvie PELLAT-FINET -
M. Alain BREUIL.

Absents ayant donné pouvoir :

Mme Laurence COMPARAT donne pouvoir à M. Claus HABFAST de 23H20 à 02H13
Mme Marina GIROD DE L'AIN donne pouvoir à Mme Salima DJIDEL de 00H51 à 02H13
Mme Mondane JACTAT donne pouvoir à Mme Elisa MARTIN de 00H00 à 02H13
M. Pascal CLOUAIRE donne pouvoir à Mme Maryvonne BOILEAU de 23H00 à 02H13
Mme Marie-Madeleine BOUILLON donne pouvoir à M. Emmanuel CARROZ de 23H20 à 02H13
Mme Christine GARNIER donne pouvoir à M. Vincent FRISTOT de 00H23 à 02H13
Mme Martine JULLIAN donne pouvoir à Mme Claire KIRKYACHARIAN de 00H25 à 02H13
M. Pierre MERIAUX donne pouvoir à M. Fabien MALBET de 23H20 à 02H13
M. Yann MONGABURU donne pouvoir à Mme Anne-Sophie OLMOS de 18H12 à 23H20
Mme Sonia YASSIA donne pouvoir à M. Jacques WIART de 00H00 à 02H13
M. Georges BURBA donne pouvoir à Mme Jeanne JORDANOV de 23H20 à 02H13
M. Olivier NOBLECOURT donne pouvoir à Mme Sarah BOUKAALA de 18H12 à 20H15
M. Olivier NOBLECOURT donne pouvoir à Mme Sarah BOUKAALA de 23H20 à 02H13
Mme Marie-José SALAT donne pouvoir à M. Jérôme SAFAR de 18H12 à 02H13
Mme Bernadette CADOUX donne pouvoir à M. Matthieu CHAMUSSY de 23H20 à 02H13
Mme Sylvie PELLAT-FINET donne pouvoir à M. Lionel FILIPPI de 23H20 à 02H13
Mme Mireille D'ORNANO donne pouvoir à M. Alain BREUIL de 18H12 à 02H13.

Secrétaire de séance : M. Thierry CHASTAGNER.

18 - ADMINISTRATION GENERALE - Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

ADMINISTRATION GENERALE : Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Madame Maud TAVEL et Monsieur Emmanuel CARROZ exposent,

Mesdames, Messieurs,

Conçue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe, la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale s'adresse aux collectivités qui souhaitent formaliser leur engagement pour une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette Charte est aujourd'hui signée par 174 collectivités territoriales françaises dont plusieurs villes (Rennes, Strasbourg, Rouen...).

Le texte de cette Charte repose sur trois grands principes:

- La participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décision,
- L'élimination des stéréotypes sexués susceptibles d'influer sur les comportements et l'action publique,
- L'intégration de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des dispositifs publics.

Ces principes sous-tendent une grande partie de l'action déjà menée par la Ville de Grenoble et qui ont été en partie évoqués dans la conférence sociale (ex : réduction des temps non complets contraints).

Au total, la Charte comporte 30 articles intéressant tous les domaines d'actions des collectivités territoriales en tant qu'employeur, prestataire de services... Elle énonce les droits, cadre juridique et politique, et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en œuvre concrète et progressive.

Cette Charte va aussi concerner d'autres champs d'intervention de la Ville de Grenoble en tant qu'acteur public tels que :

- le soutien aux actions collectives des associations se mobilisant sur l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes en général ou sur des thématiques précises (ex : contraception, violence envers les femmes...)
- les activités sportives et culturelles organisées par la Ville de Grenoble ou par les associations qu'elle soutient
- les activités proposées dans le cadre du périscolaire
- la dénomination des lieux publics (ex : en augmentant le pourcentage de noms féminins attribués)
- la conception et la gestion des espaces publics

La Charte impose aux signataires la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité dans les deux ans qui suivent la signature de la charte. Ce plan d'action sera bâti dans le cadre d'une concertation large avec toutes les parties concernées.

La signature de cette Charte programmée le lundi 9 mars constitue une première concrétisation de l'engagement politique fort de la collectivité sur la question de l'égalité femmes-hommes, lequel fera l'objet, tout au long du mandat, d'une campagne de communication et de sensibilisation auprès des agents et des habitants.

L'ensemble des agents ainsi que les partenaires institutionnels et associatifs de la Ville de Grenoble seront ainsi invités à assister à cet événement.

Ce dossier a été examiné par la commission :

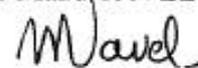
- Ressources du 09 février 2015

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- d'autoriser le Maire à signer la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et de mettre en œuvre le plan d'action associé.
- de mettre en place un comité d'élaboration et de suivi du plan d'actions pour fixer le calendrier, les priorités, les ressources ainsi que des critères d'évaluation pour respecter les engagements de la charte.

Conclusions adoptées :
adoptée

Pour extrait conforme,
Pour le Maire,
L'Adjointe Déléguée,
Mme Marie TAVEL



Affichée le :

04 MAR. 2015



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

LE VINGT TROIS MARS DEUX MILLE QUINZE, le conseil municipal s'est réuni en séance publique, en l'Hôtel de ville de Grenoble, sur la convocation de Monsieur le Maire, en date du 17 mars 2015.

Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 59
Monsieur Eric PIOLLE, Maire, assure la présidence.

Il est procédé à l'appel nominal auquel répondent :

M. Eric PIOLLE - Mme Elisa MARTIN - M. Hakim SABRI - Mme Kheira CAPDEPON -
M. Bernard MACRET - Mme Corinne BERNARD - M. Sadok BOUZAIENE - Mme Laurence COMPARAT -
M. Emmanuel CARROZ - Mme Marina GIROD DE L'AIN - M. Thierry CHASTAGNER -
Mme Mondane JACTAT - M. Pascal CLOUAIRE - Mme Laëtitia LEMOINE - M. Alain DENOYELLE -
Mme Lucille LHEUREUX - M. Vincent FRISTOT - Mme Catherine RAKOSE - M. Fabien MALBET -
Mme Maud TAVEL - M. Jacques WIART - M. Antoine BACK - M. Olivier BERTRAND - Mme Marie-
Madeleine BOUILLON - M. Alan CONFESSON - M. Claude COUTAZ - Mme Suzanne DATHE -
M. René DE CEGLIE - Mme Salima DJIDEL - Mme Christine GARNIER - M. Claus HABFAST -
Mme Martine JULLIAN - M. Raphaël MARGUET - M. Pierre MERIAUX - M. Yann MONGABURU -
Mme Anne-Sophie OLMOS - Mme Bernadette RICHARD-FINOT - M. Jérôme SOLDEVILLE -
M. Guy TUSCHER - Mme Sonia YASSIA - Mme Anouche AGOBIAN - Mme Sarah BOUKAALA -
M. Paul BRON - M. Georges BURBA - Mme Jeanne JORDANOV - M. Jérôme SAFAR - Mme Marie-
José SALAT - M. Vincent BARBIER - Mme Bernadette CADOUX - M. Richard CAZENAVE -
M. Matthieu CHAMUSSY - M. Lionel FILIPPI - M. Alain BREUIL - Mme Mireille D'ORNANO.

Absents ayant donné pouvoir :

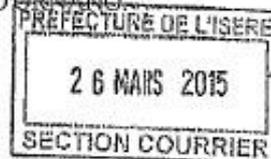
M. Bernard MACRET donne pouvoir à M. Guy TUSCHER de 23H40 à 02H00
Mme Lucille LHEUREUX donne pouvoir à M. Antoine BACK de 01H27 à 02H00
M. Olivier BERTRAND donne pouvoir à Mme Elisa MARTIN de 00H00 à 01H00
M. Olivier BERTRAND donne pouvoir à Mme Elisa MARTIN de 01H50 à 02H00
Mme Maryvonne BOILEAU donne pouvoir à M. Pierre MERIAUX de 18H15 à 02H00
M. Claude COUTAZ donne pouvoir à Mme Mondane JACTAT de 23H45 à 02H00
Mme Salima DJIDEL donne pouvoir à M. Fabien MALBET de 00H00 à 02H00
Mme Claire KIRKYACHARIAN donne pouvoir à M. Hakim SABRI de 18H15 à 20H34
M. Jérôme SOLDEVILLE donne pouvoir à Mme Maud TAVEL de 23H45 à 02H00
Mme Sonia YASSIA donne pouvoir à M. Hakim SABRI de 01H20 à 02H00
Mme Anouche AGOBIAN donne pouvoir à Mme Jeanne JORDANOV de 00H30 à 02H00
Mme Sarah BOUKAALA donne pouvoir à Mme Marie-José SALAT de 00H30 à 02H00
M. Olivier NOBLECOURT donne pouvoir à M. Jérôme SAFAR de 18H15 à 20H22
M. Olivier NOBLECOURT donne pouvoir à M. Jérôme SAFAR de 23H45 à 02H00
M. Vincent BARBIER donne pouvoir à Mme Bernadette CADOUX de 23H45 à 02H00
Mme Nathalie BERANGER donne pouvoir à M. Matthieu CHAMUSSY de 18H15 à 02H00
Mme Sylvie PELLAT-FINET donne pouvoir à M. Lionel FILIPPI de 18H15 à 02H00.

Absents à partir de 23H45 :

M. Alain BREUIL - Mme Mireille D'ORNANO.

Secrétaire de séance : M. Pascal CLOUAIRE.

3 - ADMINISTRATION GENERALE - Adoption d'une démarche cadre pour l'évaluation et l'observation des politiques publiques de la Ville de Grenoble



ADMINISTRATION GENERALE : Adoption d'une démarche cadre pour l'évaluation et l'observation des politiques publiques de la Ville de Grenoble

Madame Marina GIROD DE L'AIN expose,

Mesdames, Messieurs,

Aux termes de la Société Française d'Evaluation (SFE), l'évaluation vise à « produire des connaissances sur les actions publiques dans le double but de permettre aux citoyens d'en apprécier la valeur et d'aider les décideurs à en améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence et les impacts ». Elle contribue ainsi à « rationaliser la prise de décision publique, à moderniser la gestion de l'administration et des services publics et à rendre plus efficace la dépense publique. Elle contribue simultanément au développement de la responsabilité et des pratiques de compte rendu interne ou externe, ainsi qu'à l'apprentissage organisationnel. Elle participe aux progrès parallèles de la bonne gestion et du débat démocratique à tous les niveaux de gouvernement ».

Ainsi définis, les enjeux de l'évaluation des politiques et programmes publics dépassent ceux de ses protagonistes directs et concernent l'ensemble des citoyens. L'évaluation doit être décidée, organisée et conduite en vue de l'intérêt général. A ce titre, elle doit s'exercer dans un cadre institutionnel explicite et sa pratique doit être régie par des principes spécifiques.

En permettant de mesurer l'utilité sociale et la performance des politiques publiques, l'évaluation vise par ailleurs à identifier les pistes d'amélioration de la collectivité et à définir, le cas échéant, des orientations nouvelles. L'évaluation de l'action publique constitue donc l'un des leviers majeurs pour améliorer la pertinence du service rendu aux habitants et la conduite de l'action publique.

A l'appui de l'expérience acquise, il est proposé de systématiser la pratique de l'évaluation aux nouvelles politiques publiques de la Ville de Grenoble, de la généraliser progressivement à l'ensemble de leurs politiques publiques et de définir un cadre général pour sa conduite en termes de principes et de pilotage.

La Ville de Grenoble étant adhérente à la société française d'évaluation (SFE) depuis 2001, il est proposé que les évaluations menées s'appuient sur les principes déontologiques énoncés dans la charte de l'évaluation promue par la SFE.

Ces démarches respecteront en particulier les principes de pluralité, de distanciation, de compétence, de respect des personnes, de transparence, d'opportunité et de responsabilité.

Au-delà des rendus réglementaires en la matière, l'action évaluative et l'observation de la Ville de Grenoble viseront notamment à rendre évaluables les politiques mises en œuvre par intégration du principe d'une évaluation et de l'énoncé des principales questions évaluatives dans les délibérations actant le lancement d'une nouvelle action ou politique. Elles s'attacheront à associer les citoyens par la promotion des évaluations participatives et des

évaluations d'initiative citoyenne, et à développer les liens avec les universités et les laboratoires de recherche dans leurs champs respectifs. La communication des résultats des rapports d'observation et d'évaluation aux citoyens sera assurée au minimum par leur diffusion systématique en ligne sur le site internet de la Ville.

Plus globalement, l'action évaluative de la Ville de Grenoble tendra à développer la référence à des indicateurs socio-environnementaux, de bien-être et de richesse non monétaire conformément aux engagements pris.

Sur propositions de la Commission Ressources Evaluation, le conseil municipal décidera des politiques ou des groupes d'action à évaluer, débatera des résultats des évaluations et décidera de l'application des préconisations.

Chaque évaluation sera conduite dans le respect d'un certain nombre d'étapes validées par les instances de pilotage, sous la responsabilité de l'adjointe déléguée à l'évaluation et à la prospective

(définition du mandat d'évaluation, rédaction du cahier des charges et recrutement de l'assistant à maîtrise d'ouvrage, collecte et/ou production des données et informations, analyse des informations et réponse aux questions évaluatives, rédaction du rapport d'évaluation, élaboration des préconisations, validation des préconisations, plan d'action et mise en œuvre).

Afin d'améliorer la qualité des évaluations et de mieux connecter ces démarches avec la recherche, il est proposé d'appuyer la démarche d'évaluation sur un conseil scientifique. Et pour ne pas démultiplier les instances, il est proposé de s'appuyer sur un conseil scientifique existant, celui de l'Agence d'urbanisme de la région grenobloise. Ce dernier pourra donc être sollicité, au moment de la présentation d'un diagnostic problématisé et des résultats, pour produire un avis et enrichir l'analyse.

o Les instances de pilotage seront les suivantes :

Le groupe de travail Ressources et Evaluation, qui sera informé de toutes les demandes d'évaluation émises en interne (élus, directions) et en externe (Conseils Citoyens Indépendants, associations ...). Le groupe de travail instruira ces demandes dans le respect des principes énoncés ci-dessus et assurera le lien avec les instances ad hoc (voir ci-dessous). Il arrêtera pour chaque évaluation, la composition du comité de pilotage, émettra un avis sur la désignation des prestataires externes chargés de l'évaluation. Il débatera des résultats des évaluations et des préconisations à mettre en œuvre. Le groupe de travail assurera un suivi de la mise en œuvre des propositions faites suites à une évaluation. Il donnera un avis sur l'ensemble des délibérations ayant trait à l'évaluation.

Les comités de pilotage d'évaluation - il est proposé de constituer pour chaque évaluation un comité de pilotage de l'évaluation, avec pour missions de :

- définir les questions évaluatives dans le mandat d'évaluation
- valider le cahier des charges qui en découle
- arrêter la méthode retenue pour la collecte de données et l'analyse partagée des résultats
- sélectionner l'assistance à maîtrise d'ouvrage
- valider le rapport d'évaluation.

La composition de chaque comité de pilotage est arrêtée par la commission Ressources Evaluation. Il sera présidé par l'adjointe au maire chargée de l'évaluation et de la prospective. Il devra comprendre un ou plusieurs membres élus de la commission concernée, une représentation des groupes minoritaires du Conseil Municipal, une ou plusieurs personnalités expertes du monde universitaire, de la recherche, du tissu associatif ou de l'entreprise pour leur connaissance du domaine à évaluer.

o L'articulation avec les autres fonctions d'ingénierie

L'évaluation se nourrit des travaux d'observation pour comprendre les conditions de mise en œuvre de la politique publique et son impact sur le territoire. Il est institué un comité technique interinstitutionnel qui se réunira autant que de besoin pour assurer le dialogue, l'articulation et la coopération entre les principales sources de production de données au sein des services de la Ville (conseil de gestion, observation sociale, relations citoyennes...).

Ce dossier a été examiné par la commission :
- Ressources et évaluation du 09 mars 2015

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :

- d'approuver la démarche cadre d'évaluation et d'observation décrite ci-dessus, dans le respect des principes énoncés par la charte de la Société Française d'Evaluation,
- d'autoriser la création de comités de pilotage spécifiques selon les dispositions ci-dessus.

Conclusions adoptées :
adoptée

Pour extrait conforme,
Pour le Maire,
L'Adjointe Déléguée,
Mme Marina GIROD DE L'AIN



Affichée le : 01 AVR. 2015



Pourquoi la Charte ?

L'évaluation des actions publiques revêt des formes diverses, tant par ses méthodes que par la manière dont elle s'intègre dans le système d'action. Elle peut être interne ou externe. Elle peut être réalisée ex ante, concomitante ou ex post. Cette diversité reflète celle des enjeux et des contextes dans lesquels elle s'inscrit, à côté d'autres pratiques telles que l'étude, la recherche, l'expertise, l'inspection ou l'audit. De ce fait, les conclusions, jugements et recommandations produits par les évaluations n'ont pas tous la même portée ni le même statut dans le débat public.

Depuis son origine, la SFE a accueilli tous ceux qui participent à ces pratiques. Tout en reconnaissant cette diversité, elle promeut les formes d'évaluation les plus à même de faire de l'évaluation une composante des organisations publiques et de la vie démocratique. C'est l'objet de la Charte adoptée en 2003 et actualisée en 2006. Cette Charte s'adresse aux personnes participant au processus d'évaluation à titre professionnel, qu'ils soient commanditaires, évaluateurs ou membres d'instances de pilotage.

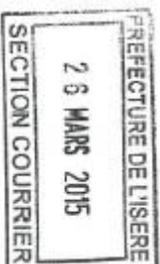
Cette Charte combine plusieurs fonctions. Éducative, elle attire l'attention sur les enjeux et les problèmes. Indicative, elle guide la recherche de solutions. Incitative, elle n'a pas choisi la voie de la prescription.

La Charte est un guide de principes généraux, largement reconnus dans le milieu professionnel. Elle invite à s'y conformer. Elle ne méconnaît pas les possibles contradictions entre ces principes, dans certaines circonstances. Elle aide à prévenir les difficultés qui surgissent souvent en cours d'évaluation faute d'avoir clarifié au départ les questions de principe et de déontologie.

CHARTRE DE L'ÉVALUATION

DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DES PROGRAMMES PUBLICS

Actualisée le 21 juin 2006



65 avenue des Gobolins - 75013 PARIS
☎ : 01.45.41.58.40 ✉ : evaluation.sfe@wanadoo.fr
site Internet : www.sfe.asso.fr

L'évaluation vise à produire des connaissances sur les actions publiques, notamment quant à leurs effets, dans le double but de permettre aux citoyens d'en apprécier la valeur et d'aider les décideurs à en améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence et les impacts.

L'évaluation contribue ainsi à rationaliser la prise de décision publique, à moderniser la gestion de l'administration et des services publics et à rendre plus efficace la dépense publique. Elle contribue simultanément au développement de la responsabilité et des pratiques de compte rendu interne ou externe, ainsi qu'à l'apprentissage organisationnel. Elle participe aux progrès parallèles de la bonne gestion et du débat démocratique à tous les niveaux de gouvernement.

Ainsi définis, les enjeux de l'évaluation des politiques et programmes publics dépassent ceux de ses protagonistes directs et concernent l'ensemble des citoyens. L'évaluation doit être décidée, organisée et conduite en vue de l'intérêt général. C'est pour cela qu'elle doit s'exercer dans un cadre institutionnel explicite et que sa pratique doit être régie par des principes spécifiques.

Les membres de la SFE déclarent adhérer aux principes de la « Charte de l'évaluation », s'engageant à les appliquer en tenant compte des contextes particuliers rencontrés et à promouvoir la charte tant dans leur milieu professionnel qu'auprès des personnes et institutions concernées par l'évaluation et la délibération publique.

Adoptée le 27 juin 2005

Les principes de l'évaluation en France

Pluralité

L'évaluation s'inscrit dans la triple logique du management public, de la démocratie et du débat scientifique. Elle prend en compte de façon raisonnée les différents intérêts en présence et recueille la diversité des points de vue pertinents sur l'action évaluée, qu'ils émanent d'acteurs, d'experts, ou de toute autre personne concernée. Cette prise en compte de la pluralité des points de vue se traduit -chaque fois que possible- par l'association des différentes parties prenantes concernées par l'action publique ou par tout autre moyen approprié.

Distanciation

L'évaluation est conduite de façon impartiale. Les personnes participant au processus d'évaluation à titre professionnel informent les autres parties de tout conflit d'intérêt éventuel. Le processus d'évaluation est conduit de façon autonome par rapport aux processus de gestion et de décision. Cette autonomie préserve la liberté de choix des décideurs publics.

Compétence

Les personnes participant au processus d'évaluation à titre professionnel mettent en œuvre des compétences spécifiques en matière de conception et de conduite de l'évaluation, de qualité de la commande, de méthodes de collecte de données et d'interprétation des résultats. Elles ont le souci d'améliorer et de mettre à jour leurs compétences, notamment en référence à celles en usage dans la communauté internationale de l'évaluation.

Respect des personnes

Les personnes participant au processus d'évaluation à titre professionnel respectent les droits, l'intégrité et la sécurité de toutes les parties concernées. Elles s'interdisent de révéler l'origine normative des informations ou opinions recueillies, sauf accord des personnes concernées.

Transparence

La présentation des résultats d'une évaluation s'accompagne d'un exposé clair de son objet, de ses finalités, de ses destinataires, des questions posées, des méthodes employées et de leurs limites, ainsi que des arguments et critères qui conduisent à ces résultats. La diffusion publique des résultats d'une évaluation est souhaitable. Les règles de diffusion des résultats sont établies dès le départ. L'intégrité des résultats doit être respectée, quels que soient les modalités ou les supports de diffusion retenus.

Opportunité

Une évaluation doit être décidée lorsqu'elle est susceptible de – et organisée afin de – produire des résultats à l'égard des finalités mentionnées au préambule de cette charte : compte rendu démocratique, efficacité de la dépense, apprentissage organisationnel, facilitation d'évaluations ultérieures.

Responsabilité

La répartition des rôles entre les différents acteurs de l'évaluation est établie dès le départ de façon à ce que toutes les fonctions de celle-ci soient bien prises en charge (définition du mandat, pilotage du processus, enquêtes et analyses, formulation du jugement et des recommandations éventuelles, diffusion des résultats). Les personnes et institutions participant au processus d'évaluation mobilisent les moyens appropriés et fournissent les informations nécessaires à la conduite de l'évaluation. Elles sont conjointement responsables de la bonne application des principes énoncés dans cette charte.

Adoptée le 27 juin 2005

Liste des membres du comité de suivi et d'évaluation du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes

La Ville de Grenoble :

- Sadok BOUZAIENE, adjoint aux Sports,
- Emmanuel CARROZ, adjoint à l'Égalité des Droits et à la Vie Associative,
- Marina GIROD DE L'AIN, adjointe à l'Évaluation et à la Prospective, présidente du comité de suivi et d'évaluation du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Maud TAVEL, adjointe au Personnel et à l'Administration Générale.

- Nathalie BERANGER, représentante du groupe Les Républicains-UDI et Société Civile, Groupe Parti Socialiste (*à préciser*).

- Cécile BAGIEU, chargée de mission égalité des droits,
- Nadège BRIAND, directrice de projets développement social et cohésion sociale.

- Claire CAYER-BARRIOZ, chargée de la planification et des aides aux clubs,
- Annick DEBARD, directrice des sports,
- Pierre DUPUPET, responsable mission sport et quartiers.

- Pascale FRERY, DGA ressources humaines et relations sociales.

Grenoble-Alpes Métropole :

- Alberte BONNIN-DESSARTS, vice-présidente déléguée à l'Évaluation des Politiques Publiques.

- Anne-Laure CARRIER, chargée de mission égalité femmes-hommes / jeunesse.

Le CCAS :

- Sophie COUTELLIER, secrétaire générale du CCAS,
- Charles RAVAUT, chargé de mission.

Des associations :

- Hela BOUSSETTA et Marine GIROT, Osez le Féminisme ! 38,
- Marie-France MOTTE et Marie-Françoise PROUST-BAUDRY, Observatoire Isérois de la Parité 38,
- Sophie QUENOILLERE, coordinatrice de l'association départementale du Planning Familial 38.

Des personnes qualifiées :

- Mireille BAURENS, chargée de mission égalité femmes-hommes à l'Université Grenoble-Alpes,
- Nathanaël CABARE et Lucie CARENZA, Maison pour l'Égalité Femmes-Hommes,
- Frédérique CHANAL, chargée de mission académique égalité des chances filles et garçons.

Les organisations syndicales de la Ville de Grenoble :

- Claire BALLY-BERARD et Dolorès RODRIGUEZ, CGT,
- Bernard GAILLARD, CFTC,
- Marc BROUILLET et Catherine MIDEY, CFDT,
- Le syndicat FO (*à préciser*),
- Le syndicat SUD (*à préciser*).

GUIDE D'ENTRETIEN

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Contexte :

- signature de la Charte européenne en mars 2015 par la Ville de Grenoble
- mise en place d'un plan d'actions et d'un comité de pilotage
- mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation

Objectifs de l'évaluation : savoir ce qu'il se passe / connaître la satisfaction des résultats / réfléchir comment améliorer. Pas de jugement de valeur.

Objectifs de l'entretien : faire le point sur les actions (avancement, satisfaction) / recueillir un avis général sur les actions.

Introduction

Que connaissez-vous du plan d'actions mis en place par la Ville de Grenoble suite à son adhésion à la Charte ?

LES ACTIONS

Description des actions	Nom	Contenu de l'action	Finalités / buts	Acteurs (services, prestataires, partenaires concernés)	Bénéficiaires	Moyens : budget et RH	Temporalité (action récurrente ou avec une fin)
Création des actions	Votre action a-t-elle été mise en place spécialement pour le plan d'actions ?				Si oui, comment s'est passée sa création ?		
					Quels ont été les éléments de diagnostic qui vous ont amené à créer cette action ?		
					Si non, le plan d'actions vous a-t-il été utile pour repenser votre action ?		
	Aujourd'hui, reformuleriez-vous l'appellation de votre action ?				Si oui, pourquoi et comment ?		
Objectifs	Quels étaient les objectifs formulés au départ ?				Quantitatifs		
					Qualitatifs		
	Quels étaient les résultats attendus ?						
	Quels étaient les impacts attendus ?						
Aujourd'hui, reformuleriez-vous les objectifs de manière identique ?				Si oui, quelles modifications apporteriez-vous ?			
Divers	Y a-t-il des éléments qui ont facilité sa réalisation ?						
	Quelles sont ou quelles ont été les difficultés rencontrées ?						
	Pensez-vous que la communication autour de vos actions a été suffisante ?						
	Vous êtes-vous rendu sur les lieux des actions ?						
	Quel accueil a été fait à vos actions ?						

GUIDE D'ENTRETIEN

SUIVI ET ÉVALUATION DES ACTIONS

Rapport à la Charte	Les actions mises en place vous semblent-elles pertinentes par rapport à la Charte ?	
Evaluation personnelle	Faites-vous un suivi de vos actions (tableau de bord, notes, rapports...) ?	
	Avez- vous déjà défini des indicateurs ?	
	Avez-vous déjà pensé à l'évaluation de ces actions ?	
Réussite	Qu'est-ce qui fera / fait que vous considérez l'action comme réussie ?	En terme de mode de faire ? = processus / gestion de l'activité
		Dans les résultats ?
		D'après vous, comment pourrait-on vérifier que l'action est réussie ?
Communication	Quelle forme de livrable serait intéressant pour vous ?	Rapport d'étape, rapport final ?

Sommaire des fiches-action du Plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Grenoble

• La mise en place du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Grenoble

• Axe 1 : Agir pour assurer une meilleure présence des femmes dans l'espace public

Objectif 1 : Identifier les freins à la présence des jeunes filles et des femmes sur l'espace public

- ➔ Recueillir la parole et intégrer les besoins des habitantes et des usagères sur les problèmes rencontrés dans l'espace public et les propositions d'améliorations
 - **Action 1** : Accompagner les femmes du quartier Saint-Bruno (secteur 1) dans la réappropriation de l'espace public.
 - **Action 2** : Accompagner les femmes du quartier Alma-Très-Cloîtres (secteur 2) dans la réappropriation de l'espace public.
 - **Action 3** : Réaliser un diagnostic sur la place du jeune public féminin sur le secteur 3 et formuler des propositions d'actions.

Objectif 2 : Faire intervenir les femmes dans les projets urbains

- ➔ Intégrer les besoins des habitantes et usagères dès la conception des projets.
 - **Action 1** : Intégrer la dimension de mixité de genre dans les projets d'aménagement sur lesquels la Ville est maître d'ouvrage.
 - **Action 2** : Un point sera inscrit en Conseil d'exploitation de la Régie Lumière.

Objectif 3 : Communiquer et sensibiliser le grand public

- ➔ Mettre en valeur la juste place des femmes et l'importance de la mixité de genre sur l'espace public.
 - **Action 1** : Équilibrer les noms de femmes à donner aux rues et aux équipements.
 - **Action 2** : Valoriser les noms de femmes donnés aux rues et aux équipements au travers une exposition.
 - **Action 3** : Valoriser les actions dans la Biennale des Villes en Transition.

• Axe 2 : Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge au travers de démarches éducatives

Objectif 1 : Sensibiliser le personnel

- ➔ Faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle.
 - **Action 1** : Mener une formation-test auprès d'un groupe d'agent.e.s Ville et CCAS.
 - **Action 2** : Inscrire une formation-sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation Ville et CCAS.
 - **Action 3** : Favoriser la mise en place d'outils et d'actions dans le temps périscolaire.

Objectif 2 : Sensibiliser le jeune public

- ➔ Prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge grâce à différents outils et différents supports.
 - **Action 1** : Créer un fond de livres jeunesse.
 - **Action 2** : Créer une malle « chou-fleur ».

• Axe 3 : Développer le sport au féminin et la mixité dans les pratiques sportives

Objectif 1 : Agir pour plus de mixité

- ➔ Inciter les jeunes filles à pratiquer un sport
 - **Action 1** : Créer une école municipale de foot féminin.
 - **Action 2** : Identifier et comprendre les freins et les leviers du décrochage de la pratique sportive dans le but de développer un plan d'actions.

Objectif 2 : Encourager les associations à développer des actions et dispositifs en ce sens

- ➔ Inciter les clubs et associations à développer des actions en faveur de l'égalité F/H.
 - **Action 1** : Critériser les subventions en tenant compte de la pratique féminine.

• Axe 4 : Améliorer la lecture des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la ville de Grenoble

Objectif 1 : Rendre lisible les inégalités entre les femmes et les hommes

- ➔ Répondre aux obligations légales en faisant un état des lieux de la situation.
 - **Action 1** : Identifier dans le Rapport de Situation Comparée les pistes de travail à développer dans le plan d'actions.

Objectif 2 : Entretenir la préoccupation collective

- ➔ Communiquer auprès des agent.e.s afin de rendre lisible l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
 - **Action 1** : Réunir une fois par an les groupes de réflexion sur la (non) mixité.
 - **Action 2** : Mobiliser les outils de communication des RH.

• Axe 5 : Travailler sur la mixité des filières

Objectif 1 : Favoriser l'embauche de femmes et d'hommes dans les secteurs masculinisés / féminisés en agissant sur le recrutement

- ➔ Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agent.e.s.
 - **Action 1** : Féminiser des intitulés de postes.
 - **Action 2** : Mener une expérience de CV anonymes.
 - **Action 3** : Développer les tests de mise en situation sur davantage de métiers.
 - **Action 4** : Veiller à la mixité des jurys.
 - **Action 5** : Sensibiliser les agent.e.s recruteur.euse.s.
 - **Action 6** : Sensibiliser les chef.fe.s de service accueillant des stagiaires, apprenti.e.s et contrat d'insertion.
 - **Action 7** : Sensibiliser les chef.fe.s de service sur la pénibilité.

Objectif 2 : Favoriser l'embauche de femmes et d'hommes dans les secteurs masculinisés / féminisés en agissant sur le cadre de travail

- ➔ Ne pas éloigner ou rebuter les femmes de ces postes.
 - **Action 1** : Préciser les charges à porter et le matériel disponible dans les offres d'emploi.
 - **Action 2** : Répertorier les besoins des services sur les vestiaires non mixtes et les aménagements des locaux.

Objectif 3 : Sensibiliser les adolescent.e.s à la mixité dès l'insertion professionnelle

- ➔ Changer les représentations des jeunes sur les métiers dits « genrés ».
 - **Action 1** : Organiser des témoignages d'agent.e.s et / ou des stages « inversés » à proposer à des 3^{ème}.

• Axe 6 : Autres pistes de travail

Objectif 1 : Proposer une action collective de développement personnel et professionnel :

- ➔ Favoriser l'épanouissement et lutter contre le plafond de verre.
 - **Action 1** : Proposer le programme « Tremplin pour les femmes ».

Objectif 2 : Chercher à agir sur la question des inégalités de rémunération :

- ➔ Améliorer l'égalité salariale.
 - **Action 1** : Faire un état des lieux en matière de rémunération.

Axe 4 - Améliorer la lecture des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Grenoble

Objectif n°2 : entretenir la préoccupation collective

→ communiquer auprès des agent.e.s de la Ville afin de rendre lisible l'engagement pour l'égalité F/H

Action 2 : Mobiliser les outils de communication des RH – *action en cours*

· Diagnostic / contexte

· Objectif opérationnel

· Mise en œuvre

Etapes, déroulement	Moyens (pilotages, coordination, partenaires, budget)	Calendrier

Observations & commentaires (prévisions, obstacles...)

· Indicateur de suivi

Obligations légales et réglementaires

Charte européenne pour l'égalité F/H

Documents de référence

Coordinateur.rice de l'axe n°4

Pilote de l'action

Personnes référentes ou ressources

Partenaires

Budget

Cibles & bénéficiaires

Synthèse du rapport de suivi du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Juillet 2017



Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes semble faire consensus aujourd'hui. Les communes, les départements, les régions et toutes les autres institutions cherchent à promouvoir l'égalité entre les genres. Cependant, en dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore une réalité dans les faits, des inégalités persistent entre les sexes.

La Ville de Grenoble tente de lutter à sa manière contre ces inégalités, notamment en signant la Charte européenne et en mettant en place un plan d'actions. Évaluer ce plan permet ainsi de continuer à lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Éléments de contexte de l'action publique

La Ville de Grenoble, comme certaines autres collectivités, a dû s'engager à répondre aux diverses exigences législatives transversales à tous les domaines d'actions. En plus de celles-ci et de manière volontariste, elle a adopté au conseil municipal du 23 février 2015 et signé le 9 mars 2015 la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale conçue par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe (CCRE). Celle-ci interpelle les collectivités sur leur pouvoir d'agir et s'adresse ainsi à celles désireuses de formaliser leur engagement par des actions globales et concrètes.

Cette charte prévoit la mise en œuvre d'un plan d'actions dans les deux ans qui suivent la signature. Ce plan d'actions, porté par la Direction de l'Action territoriale et la Mission Égalité des droits, a été défini à partir d'un état des lieux lors de comités de pilotage mis en place dès le mois de mai 2015. Il présente deux volets distincts :

- un premier volet sur le fonctionnement de la collectivité en tant qu'acteur public. Plusieurs travaux ont été engagés : sur la place des femmes dans l'espace public, sur la lutte contre les stéréotypes dès le plus jeune âge et sur le développement du sport au féminin,
- un second volet sur le fonctionnement de la collectivité en tant qu'employeur exemplaire pour agir sur la mixité des filières et l'égalité salariale au travers d'une lecture genrée des agent.e.s sur emploi permanents, d'un travail sur les outils RH et d'un questionnement sur la rémunération.

La charte suggère également la **mise en place d'un suivi et d'une évaluation du plan d'actions** afin de rendre compte publiquement des progrès réalisés, de réviser et d'améliorer les actions et d'échanger avec les divers exécutifs sur leurs savoirs. Les élus concernés et la Direction de l'Action territoriale ont ainsi formulé le souhait de lancer une démarche de suivi et d'évaluation dès 8 mars 2017.

Cette suggestion rejoint la volonté de la Ville en matière d'évaluation de ses politiques publiques. L'adoption de la délibération du 23 mars 2015 a pour ambition d'organiser institutionnellement les démarches d'évaluation. Il s'agit de permettre aux citoyen.ne.s d'apprécier la valeur des actions publiques et aux pilotes d'en améliorer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence et les

impacts. L'évaluation permet de développer simultanément la bonne gestion et la performance des actions publiques ainsi que la mesure de l'utilité sociale de celles-ci.

Ce document synthétise les grandes lignes du travail engagé par la Mission Évaluation.
Un rapport détaillé est également disponible.

Objectifs et méthodologie

Un an et demi après la mise en place du plan, la Ville a souhaité réfléchir aux effets des actions proposées et à leur poursuite. L'élue à l'Évaluation et à la Prospective et la Mission Évaluation des politiques publiques de la Ville ont ainsi été mobilisées pour lancer une démarche de suivi et d'évaluation. Une stagiaire de l'Université Grenoble-Alpes du Master 2 Évaluation et Management des Politiques Sociales a également été recrutée pour cinq mois (janvier 2017 à juillet 2017) afin de porter le travail engagé sur cette thématique.

Les trois objectifs de la démarche de suivi et d'évaluation sont de :

- 1) Mettre en place le **suivi** du plan d'actions en réalisant un premier état des lieux : où en sont les actions ? Ont-elles été mises en place ? Ont-elles des objectifs clairement formulés ? Ont-elles un pilote bien défini ? Quel a été leur accueil ? Quels sont les bénéficiaires ? Cela a permis de dresser un diagnostic de la situation (quels acteur.rice.s pour quelles actions, quel contexte, quels moyens, quelles données disponibles, etc) et de réfléchir à la poursuite des actions.
- 2) Mettre en place l'**évaluation** de deux actions du plan (une du volet interne ainsi qu'une du volet externe).
- 3) Permettre une réflexion sur la cohérence, l'articulation et la coordination des différents agent.e.s de la Ville et des acteurs associatifs et institutionnels du territoire grenoblois impliqués dans la mise en œuvre du plan.

À propos de la méthodologie :

- La Mission Évaluation a d'abord réalisé un état des lieux documentaire ainsi que des pratiques de certaines autres collectivités de France. Des entretiens exploratoires ont également été menés auprès des principaux acteur.rice.s du territoire grenoblois (associations, chargé.e.s de mission, expert.e.s).
- Parallèlement, un comité de suivi et d'évaluation a été créé afin de rassembler les diverses parties prenantes et les acteur.rice.s expert.e.s sur ces questions. Il se compose ainsi des pilotes de l'action, d'associations actrices dans le domaine, de personnes qualifiées et des organisations syndicales de la Ville. Deux rencontres ont pu avoir lieu (en mars et juin 2017).
- Des entretiens ont également été conduits auprès de l'ensemble des personnes en lien avec le plan à la Ville et au CCAS (directions, services, agent.e.s, élu.e.s, syndicats). Au total, 40 entretiens ont été menés auprès de 51 personnes. Les entretiens ont cherché à préciser, comprendre et rendre évaluable le plan d'actions. Ils ont permis à la Mission Évaluation de tirer divers constats et de formuler diverses préconisations.

Les enseignements de l'analyse

L'analyse des éléments recueillis au cours des entretiens ainsi que les diverses recherches documentaires ont permis de dresser plusieurs constats.

Les acteur.rice.s du plan sont unanimes au sujet de l'investissement de la Ville de Grenoble pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La signature de la charte et la mise en place du plan d'actions sont des actes volontaristes qui démontrent son implication et son intérêt pour le sujet. Ils permettent d'ouvrir le débat, d'aller vers un public qui n'a pas une bonne connaissance de ce sujet mais aussi d'impulser de nouvelles actions.

Il ne faut toutefois pas oublier que l'égalité entre les femmes et les hommes s'obtient grâce à un travail de longue haleine et à pas de fourmis. Les résultats ne seront pas visibles instantanément mais sur le long terme.

Au-delà de ces constats positifs concernant la signature de la charte européenne et le plan d'actions, certains points sont à améliorer. Trois constats majeurs s'imposent :

- L'égalité entre les femmes et les hommes en tant que politique publique est complexe, tout comme la multiplicité des documents qui y sont liés. En effet, entre le Rapport de situation en matière d'égalité, le Rapport de Situation Comparée, la Charte européenne, le plan d'actions, les autres actions de la Ville et l'évaluation il est difficile de s'y retrouver.
- Il existe un manque de connaissance sur l'état d'avancée précis des actions. Ce manque est dû à la fragilité des éléments de diagnostic qui ont permis de construire chacune des actions mais également à l'absence d'indicateurs de suivi. L'échelle des actions et leur temporalité peuvent aussi être des freins : elles peuvent être trop restreintes et trop ponctuelles, ou à l'inverse engagées sans limitation déterminée, ce qui peut prêter à confusion.
- Les relations entre l'ensemble des acteur.rice.s sont complexes et fragiles, notamment entre les pilotes et les porteurs d'actions. Une multitude de personnes sont en lien avec ce plan mais n'en ont pas clairement conscience. Il est donc difficile pour chacun de connaître sa place et l'utilité spécifique de son action.

Les préconisations

A partir des constats énoncés, il a été possible de formuler diverses préconisations. Deux d'entre elles sont actuellement mises en place :

- la restructuration du plan d'actions : il s'agit d'homogénéiser le plan et sa structure, (notamment en reformulant les objectifs des actions) et d'en proposer un sommaire afin d'en avoir une meilleure visibilité.
- la mise en place de fiches-action : il s'agit de synthétiser les éléments les plus importants de chaque action (éléments de diagnostic, étapes du déroulement, documents de référence, pilotes, etc). Une fiche répertorie une action, il y a donc au total 31 fiches. Elles serviront ainsi de support et d'outil de communication entre l'ensemble des agent.e.s mobilisé.e.s et favoriseront l'inter-connaissance.

Un tableau de préconisations a également été mis en place (page suivante). Il suggère différents moyens pour améliorer le plan.

Au-delà des préconisations, il est également possible d'envisager de nouvelles pistes de travail pour les mois à venir :

- poursuivre le travail de suivi avec les fiches-action,
- réaliser l'évaluation d'une action du volet interne et une du volet externe (les actions « critérisation des subventions » et « réalisation du Rapport de Situation Comparée »),
- imaginer de nouveaux questionnements à développer pour le plan d'actions (notion d'âge, d'emploi, de sexe, lutter contre les violences, etc).

Constat	Préconisations stratégiques	Préconisations opérationnelles
Complexité et multiplicité des différents documents liés à cette politique publique	Rendre visible le plan d'actions : - par rapport aux autres actions portées par la Ville, - parmi les autres documents existants	<i>Editer et diffuser un document spécifique présentant le plan d'actions</i>
	Actualiser la structure du plan d'actions	<i>Restructurer le plan d'actions et proposer un document synthétique de celui-ci</i>
		<i>Utiliser l'écriture inclusive</i>
	S'assurer d'un portage institutionnel	<i>Préciser la temporalité du plan d'actions et de chacune des actions</i>
		<i>Proposer des présentations du plan aux directions, services et agent.e.s</i>

Constat	Préconisations stratégiques	Préconisations opérationnelles
Manque de connaissance sur l'état d'avancée précis des actions	Organiser un suivi partagé	<i>Mieux préciser les objectifs pour chacune des actions</i>
		<i>Mettre en place des fiches-action</i>
		<i>Indiquer l'état de l'action et ses suites envisagées dans les fiches-action</i>
		<i>Vérifier qu'il y ait toujours au moins une personne pilote et une personne référente / ressource à chaque action</i>
	Mettre de l'information à disposition des acteur.rice.s des actions	<i>Mettre en place une rubrique documentation dans les fiches-action</i>
		<i>Compléter le diagnostic qui a mené aux actions</i>
Compléter les actions qui ont pris fin	<i>Reproduire les actions :</i> - dans différents lieux de la Ville (secteur, établissement), - auprès d'un public différent (âge, sexe, activité)	

Constat	Préconisations stratégiques	Préconisations opérationnelles
Fragilité des relations entre les acteur.rice.s du plan d'actions	Consolider le pilotage de chacune des actions et celui du plan	<i>Organiser un temps de rencontre avec acteur.rice.s des actions pour présenter les fiches-action</i>
	Favoriser l'inter-connaissance des acteur.rice.s du plan d'actions	<i>Proposer des rencontres entre les acteur.rice.s du plan d'actions au moins une fois par an</i>
		<i>Se servir des réseaux RH existants pour réaliser un état des lieux des bonnes pratiques dans les autres collectivités</i>

Lecture des tableaux :

- Les préconisations stratégiques sont des objectifs auxquels les préconisations opérationnelles tentent de répondre par un exemple d'application (ce qui revient à la logique : problème → orientation → action). Plusieurs solutions sont donc possibles pour répondre aux préconisations stratégiques.
- Les préconisations sont avant tout des suggestions, il ne s'agit pas de les imposer sans être en lien avec les agent.e.s de la mise en œuvre et avec les membres du comité de pilotage.
- En violet : les préconisations en cours de réalisation.