



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2021/486

Plan d'action d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Secrétariat général de la Ville de Lyon

Mission Egalité

Rapporteur : M. BOSETTI Laurent

SEANCE DU 28 JANVIER 2021

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 1 FEVRIER 2021

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 21 JANVIER 2021

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA
SEANCE : 73

DELIBERATION AFFICHEE LE : 9 FEVRIER 2021

PRESIDENT : M. DOUCET Grégory

SECRETAIRE ELU : Mme HENOCQUE Audrey

PRESENTS : M. DOUCET, Mme HENOCQUE, M. GODINOT, Mme VIDAL, M. BOSETTI, Mme LEGER, M. VASSELIN, Mme PERRIN-GILBERT, M. CHIHI, Mme RUNEL, M. LUNGENSTRASS, Mme AUGÉY, M. MAES, Mme DE LAURENS, M. MICHAUD, Mme NUBLAT-FAURE, M. HUSSON, Mme ZDOROVITZOFF, M. CHEVALIER, Mme DELAUNAY, M. GIRAULT, Mme GOUST, Mme DUBOIS BERTRAND, Mme PRIN, M. VIVIEN, M. EKINCI, Mme TOMIC, M. MONOT, Mme DUBOT, Mme BLANC, Mme CROIZIER, M. BLACHE, M. DUVERNOIS, Mme BORBON, M. HERNANDEZ, M. BILLARD, M. BLANC, Mme DE MONTILLE, M. SOUVESTRE, Mme BOUAGGA, M. PRIETO, Mme ROCH, M. BERZANE, M. ODIARD, Mme MARAS, Mme CABOT, M. ZINCK, Mme BRAIBANT THORAVALE, M. GIRAUD, M. DRIOLI, M. GENOUVRIER, Mme ALCOVER, M. CHAPUIS, Mme BRUVIER HAMM, Mme FRÉRY, M. BLANCHARD, Mme GEORGEL, M. DEBRAY, Mme POPOFF, M. KEPENEKIAN, M. REVEL, Mme VERNEY-CARRON, Mme CONDEMINE, M. BROLIQUIER, M. OLIVER, M. CUCHERAT, M. LEVY, Mme BACHA-HIMEUR, M. SECHERESSE, M. COLLOMB, Mme GAILLIOUT, Mme PALOMINO, Mme FERRARI

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS :

ABSENTS NON EXCUSES :

2021/486 - PLAN D'ACTION D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES (SECRÉTARIAT
GÉNÉRAL DE LA VILLE DE LYON - MISSION EGALITÉ)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 11 janvier 2021 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

La Ville de Lyon s'engage depuis plusieurs mandats à promouvoir les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. Ces valeurs fondamentales de la démocratie sont inscrites à l'article 1^{er} de la Constitution de la V^{ème} République qui prévoit que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

Leur cadre législatif ne cessant d'être renforcé, les politiques en faveur de l'égalité professionnelle ne sont plus optionnelles pour les collectivités. Dans la fonction publique, l'égalité et la non-discrimination entre les agents et les agentes constituent des principes consacrés par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 depuis sa modification par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose que les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre dans les collectivités territoriales selon le principe d'une approche intégrée, c'est-à-dire une approche qui imprègne l'ensemble des politiques publiques et des actions qu'elle conduit. Parmi les domaines notamment visés par cet article, plusieurs concernent la responsabilité de la collectivité en tant qu'employeur :

- la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- l'articulation des temps de vie et le partage équilibré des responsabilités parentales ;
- l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

Sous l'impulsion d'un cadre juridique qui se renforce, mais aussi d'actions volontaristes mise en œuvre dans le cadre de plans d'action successifs, des progrès notables ont été réalisés ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, stimuler la mixité dans les métiers, prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes.

Il s'agit aujourd'hui de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours.

La réglementation y incite à travers l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Ce plan de 38 actions est prévu pour une période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 soit 2 ans. Il est structuré autour des principales thématiques suivantes :

- Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
- Evaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Condition de travail et environnement professionnel.

Le plan pour l'égalité joint à ce rapport comprend des actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus RH tels que le recrutement ou la promotion. D'autres actions ont pour objet de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres. Enfin, face à des situations défavorables envers l'un ou l'autre sexe, il s'agit d'adopter les mesures compensatoires appropriées.

Il s'appuie sur les diagnostics réalisés au préalable et les données chiffrées de 4 rapports de situation comparés produits depuis 2016. Chacun de ces rapports a contribué à une acculturation collective, ainsi qu'à mettre en évidence les problématiques et à partager les constats dans la collectivité.

Le contenu du plan d'action s'est construit dans la concertation avec les organisations syndicales réunies lors de 2 Comités de dialogue social et d'un Comité technique. Les services de la Ville ont aussi été associés à son élaboration.

Par ce plan d'action pour l'égalité professionnelle ambitieux, la Ville de Lyon, à son échelle et dans sa responsabilité d'employeur, souhaite contribuer à faire évoluer un enjeu sociétal majeur et parvenir à des résultats concrets et mesurables. Elle va ainsi bien au-delà des obligations réglementaires qui sont les siennes et cherche à intervenir sur des sujets complexes, qui dépassent le seul cadre des thématiques imposées par le droit.

A travers cette feuille de route pour les 2 prochaines années, la Ville réaffirme son engagement pour faire monter en puissance l'intégration des enjeux propres à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80 ;

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Oui l'avis de la commission Finances - Commande publique - Administration générale - Promotion des services publics - Ressources humaines ;

DELIBERE

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adopté pour une période de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2021.

(Et ont signé les membres présents)

Pour extrait conforme,

Pour le Maire,

Grégory DOUCET