



RAPPORT ET PLAN PLURIANNUEL (2025-2028) EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



SOMMAIRE

CONTEXTE.....	3
ETAT DES LIEUX	4
1. Conditions générales d’emploi (agents sur emploi permanent).....	4
2. Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent).....	5
LA PROMOTION DE L’EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA GESTION ET LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES.....	6
1. Les objectifs retenus.....	6
2. Les actions concrètes à conduire	6

CONTEXTE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles obligations en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes, pour les employeurs publics.

Une de ces obligations (article 80) est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'une durée maximum de trois ans.

Par délibération du 10 février 2022, la Ville d'Oullins s'était engagée dans un rapport pluriannuel (2021 – 2023) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La ville de Pierre-Bénite avait inscrit l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses lignes de gestion et veillait notamment à :

- agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière ;
- favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- agir sur les écarts de rémunération.

Pour rappel, ce plan doit comporter des mesures sur les 4 axes suivants :

- la mixité des métiers, des parcours professionnels et de déroulement de carrière ;
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi du 6 août 2019 prévoit qu'à défaut d'élaboration du plan d'action, l'administration concernée sera sanctionnée par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Compte-tenu du contexte particulier de l'année 2024 et la création de la Commune Nouvelle, il n'a pas été possible d'engager une démarche participative sur ce plan d'action. Il s'agit également de sensibiliser sur cette thématique et de construire une culture commune de l'égalité. Dans l'immédiat, il est donc proposé d'en déterminer les grandes lignes, sachant que la collectivité peut s'appuyer sur des actions déjà menées.

Le rapport, élaboré par la direction des ressources humaines de la Ville d'Oullins-Pierre-Bénite, fait un état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présente, à cette fin, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, à la rémunération.

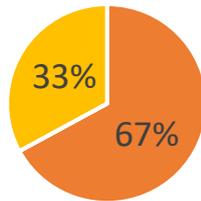
D'autres données complètent ce rapport, notamment les actions menées et les ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et décrivent les orientations pluriannuelles.

ETAT DES LIEUX

1. Conditions générales d'emploi (agents sur emploi permanent)

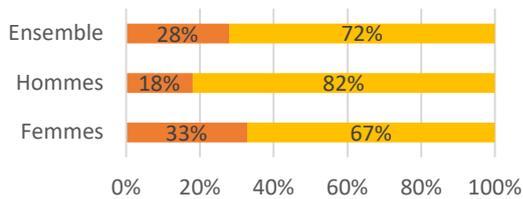
VILLE

- Au 1^{er} janvier 2025, la ville employait **417 femmes** et **205 hommes** sur emploi permanent.



■ Femmes ■ Hommes

- 33 % des femmes** sont contractuelles permanentes contre **18% des hommes**.

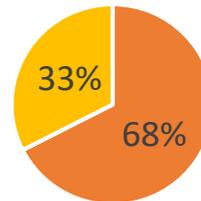


■ Contractuels emplois permanents ■ Titulaires

- Emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré :**
 - 165.7 fonctionnaires hommes
 - 267.19 fonctionnaires femmes
 - 35.09 contractuels hommes
 - 130.94 contractuelles femmes

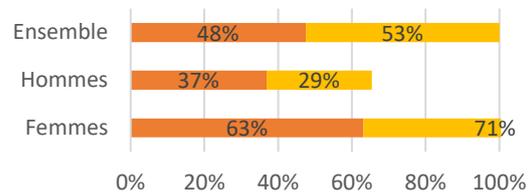
CCAS

- Au 1^{er} janvier 2025, le CCAS employait **27 femmes** et **13 hommes** sur emploi permanent.



■ Femmes ■ Hommes

- 63 % des femmes** sont contractuelles permanentes contre **37% des hommes**.

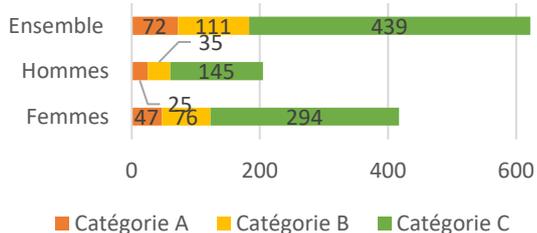


■ Contractuels emplois permanents ■ Titulaires

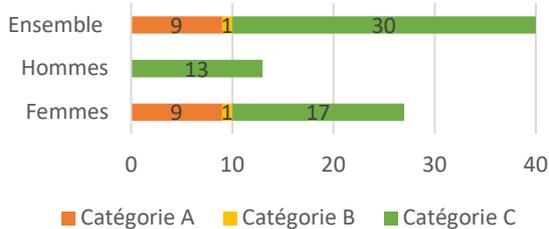
- Emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré :**
 - 5.07 fonctionnaires hommes
 - 14.7 fonctionnaires femmes
 - 6.8 contractuels hommes
 - 11.4 contractuelles femmes



▪ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



▪ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



▪ **Répartition des agents par genre selon la filière (emplois permanents)**

	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Animation	63%	37%
Culturelle	63%	37%
Médico-Sociale	99%	1%
Police municipale	16%	84%
Sportive	30%	70%
Technique	52%	48%

▪ **Répartition des agents par genre selon la filière (emplois permanents)**

	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Animation	29%	71%
Médico-Sociale	100%	
Technique	80%	20%

▪ **Age moyen** des agents sur emplois permanents

	Contractuels emplois permanents	Titulaires	Total
Femmes	39	48	44
Hommes	38	47	44

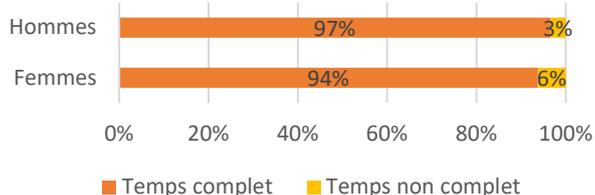
▪ **Age moyen** des agents sur emplois permanents

	Contractuels emplois permanents	Titulaires	Total
Femmes	34	46	39
Hommes	36	47	40

2. Organisation du temps de travail (agents sur emplois permanents)

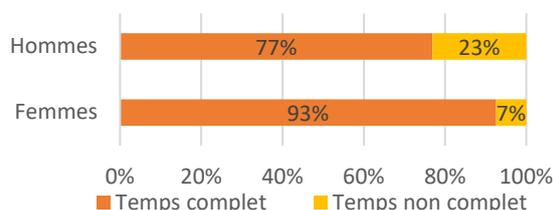
VILLE

▪ Répartition des emplois à **temps complet ou non complet**

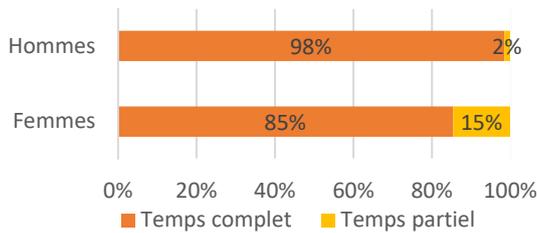


CCAS

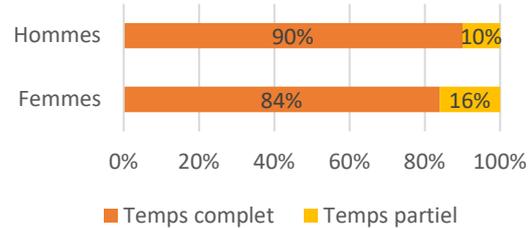
▪ Répartition des emplois à **temps complet ou non complet**



▪ Répartition des emplois à **temps plein ou temps partiel**



▪ Répartition des emplois à **temps plein ou temps partiel**



LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA GESTION ET LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

1. [Les objectifs retenus](#)

Au-delà de ces objectifs et des actions concrètes qui en découlent, il s'agit de conforter et de pérenniser une culture de l'égalité qui, à la ville d'Oullins-Pierre-Bénite, est déjà développée dans les relations quotidiennes entre agents.

- Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- Agir sur les parcours professionnels et s'engager sur les écarts de rémunération.
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité.

2. [Les actions concrètes à conduire](#)

Il convient de préciser que ces actions sont corrélées aux moyens dont dispose la DRH et que seules les actions réalisables ont été proposées.

○ **Objectif n°1 : Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes**

1) **Proposer une action de sensibilisation sur l'égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les discriminations.**

Ces formations seront destinées à tout agent qui souhaite en bénéficier dans le cadre du plan de formation et à tous les encadrants.

2) **Former le personnel encadrant à recruter sans stéréotype.**

Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats en fonction notamment du sexe des personnes.

L'objectif est que toutes les personnes impliquées dans un processus de recrutement, y compris les élus qui participent à certains jurys, aient le même niveau de formation sur le sujet afin de participer à une plus grande égalité professionnelle au sein des services.

3) **Communiquer**, notamment, en externe sur des portraits d'agents aux métiers atypiques pour favoriser la mixité des métiers. Il s'agit ici de communiquer et de valoriser des profils professionnels qui renversent les idées reçues, à savoir des femmes dans des métiers les plus occupés par des hommes et inversement.

○ **Objectif n°2 : garantir une meilleure articulation des temps de vie personnelle et vie professionnelle**

Selon une étude de l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72 % des tâches domestiques et en moyenne elles y consacrent 3 H 30 par jour, contre 2 H pour les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettent de garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la structure de travail.

- 1) Favoriser les autorisations de temps partiels. La collectivité accorde déjà quasi systématiquement les temps partiels que ce soit pour raisons familiales ou pour convenances personnelles.
- 2) La collectivité propose différents cycles de travail et des aménagements du temps de travail pouvant aller jusqu'à un 100% sur 4,5 jours.
- 3) La collectivité met en œuvre le télétravail, pour les métiers qui peuvent y prétendre.

○ **Objectif n°3 : Agir sur les parcours professionnels et s'engager sur les écarts de rémunération**

Il est rappelé que les salaires résultent de grilles statutaires qui s'imposent aux employeurs publics et qu'il n'est pas envisagé de remettre en cause. En outre, les écarts de rémunération se retrouvent plus entre filières qu'entre sexes.

- 1) Veiller à ce que les procédures qui permettent d'apprécier la manière de servir des agents (évaluation professionnelle) ne pénalisent pas plus un sexe qu'un autre. A Oullins-Pierre-Bénite, cette procédure d'évaluation existe et elle a été mise en place dans le cadre du processus du dialogue social avec la définition de critères objectifs et communs à toutes les filières et services.
- 2) Garantir aux agents à temps non complet et à temps partiel une évolution de carrière identique à celle des agents à temps complet, notamment au regard de l'accès aux promotions et aux formations.
- 3) Veiller à limiter le nombre de postes à temps non complet et les créer à temps complet à chaque opportunité (réorganisation de service, départs...). De manière générale, veiller à proposer du temps de travail significatif et à privilégier la titularisation des agents non titulaires lorsque cela est possible.
- 4) Ne créer aucune discrimination selon le sexe sur les rémunérations pour les fixer au regard des règles statutaires et notamment de l'ancienneté, des responsabilités, de l'expertise métier, de la technicité du poste et du parcours professionnel... Les fonctions exercées doivent être traduites dans les fiches de poste qui sont à mettre à jour chaque fois que nécessaire. Cette nécessité sera rappelée aux évaluateurs.

○ **Objectif n°4 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité**

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a créé une nouvelle obligation qui s'applique à l'ensemble des employeurs dans les trois versants de la fonction publique : il s'agit de l'instauration **d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.**

L'article 2 du décret d'application n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoit que « pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, le dispositif peut être également confié aux centres de gestion ».

La Ville d'Oullins-Pierre-Bénite a mis un place une fiche de signalement pour l'ensemble des agents qui se sentent agressés à l'externe ou à l'interne. L'ensemble des signalements font l'objet d'une enquête administrative.

La durée est fixée à trois ans mais elle est révisable au gré des nécessités. Le plan d'action sera rendu accessible aux agents par voie numérique et, si nécessaire, par tout autre moyen.