

L'an deux mille vingt-quatre et le lundi onze mars à 13 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de M. Repentin, Président du CCAS.

Etaient présent(e)s :

M. REPENTIN, Président du C.C.A.S. (jusqu'à la délibération 1.1 mais parti avant le vote),
Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du C.C.A.S.,
Mmes BOUROU, BONILLA, COLIN-COCCHI, COLIN-JORE, KREUTER, MYARD-DALMAIS, RAMBAUD
M. NOBLECOURT

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN, Président du C.C.A.S. (à compter de la délibération 1.1),
Mmes ALVERNHE (donne pouvoir à Mme COLIN-COCCHI), GARCIN, PERRENES (donne pouvoir à Mme FAVETTA-SIEYES), VERDU (donne pouvoir à M. NOBLECOURT)
MM BERENDSEN (donne pouvoir à Mme MYARD-DALMAIS), DE BOISRIOU (donne pouvoir à Mme BOUROU), GACHET (donne pouvoir à Mme BONILLA)

4. CADRE REGLEMENTAIRE

4.1 RAPPORT ANNUEL 2023 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A LA VILLE ET AU CCAS DE CHAMBERY

Conformément à l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, toute collectivité territoriale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les modalités d'application de l'article et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015761 du 24 juin 2015. Ce rapport doit porter sur la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle, sur les politiques publiques menées sur son territoire et sur les orientations et programmes de nature à favoriser l'égalité femmes-hommes.

Ce rapport annuel 2023 répond donc à ces obligations et permet de faire le bilan des ressources mobilisées et des politiques d'égalité portées en 2023 par la mission ville inclusive, ainsi que par les différents services de la collectivité en transversalité. Plus largement, la présentation de ce rapport est l'occasion de sensibiliser les élu-es et agent-es de la collectivité à l'égalité femmes-hommes afin de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et tous.

Le rapport 2023 souligne notamment :

- une féminisation importante des métiers à la Ville et au CCAS. En 2022, plus de 6 agent-es sur 10 étaient des femmes à la Ville et 9 agent-es sur 10 étaient des femmes au CCAS ;
- des femmes plus souvent contractuelles à la Ville. En 2022, à la Ville, parmi l'ensemble des agent-es contractuel-les sur emploi permanent, 77% étaient des femmes, alors que sur l'ensemble du personnel sur emploi permanent on retrouvait 61 % de femmes. A l'inverse, au CCAS, parmi l'ensemble des agent-es contractuel-les sur emploi permanent 88,4% étaient des femmes, alors que l'on retrouve 90 % de femmes sur l'ensemble du personnel sur emploi permanent ;
- des femmes qui occupent la plupart des emplois non permanents. 76,6% des emplois non permanents sont occupés par des femmes à la ville. Au CCAS ce sont 100% des emplois non permanents qui étaient occupés par des femmes en 2022 (sur 5 postes) ;

- une faible mixité des métiers. On observe une absence de mixité quasi totale dans les filières médico-sociale, sociale, administrative et animation de la Ville et du CCAS qui comportent entre 100 et 83% de femmes. A contrario, la filière sportive et la police municipale comportent 25% de femmes ou moins ;
- des hommes qui travaillent plus systématiquement à temps plein. Chez les agent·es permanent·es, 96% des hommes sont à temps plein contre 83% des femmes à la Ville et 84% au CCAS ;
- une plus grande égalité face à la rémunération à la Ville et au CCAS de Chambéry qu'au niveau national, mais des inégalités qui persistent chez les non titulaires. A la Ville, parmi les fonctionnaires sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 1,95% de plus que les femmes et parmi les contractuel·les sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 6,68% de plus que les femmes. Au CCAS, parmi les fonctionnaires sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 3% de moins que les femmes et parmi les contractuel·les sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 9 % de plus que les femmes.

L'égalité professionnelle fait partie de l'un des axes importants de la politique Ressources Humaines de la Ville. La promotion de l'égalité en interne est tout particulièrement assurée par le suivi du « Plan d'action égalité professionnelle » et passe par des actions concrètes de formation et de sensibilisation des agent·es et des élu·es. En 2023, la Ville et le CCAS de Chambéry ont notamment organisé des « Journées de prévention contre les discriminations » à destination de l'ensemble des agent·es de la Ville et du CCAS. Une communication régulière a été réalisée sur le dispositif de signalement Réactiv+ et le réseau des référent·es égalité a continué à se structurer et à se faire connaître à travers l'organisation de plusieurs actions qui ont ponctué ces derniers mois (organisation de « cafés de l'égalité », de petits déjeuners du réseau, de distribution de violentomètres et de flyers Réactiv+).

Le nouveau plan d'action triennal (2024-2026), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré suite au terme du plan précédent. Il repose sur six axes thématiques stratégiques :

- La gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'avancement de carrière, l'accès à des postes de direction et la mixité des métiers
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Les discriminations et les violences sexistes et sexuelles
- La culture de l'égalité

Concernant la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, les temps de formation et de sensibilisation du grand public constituent des leviers majeurs de cette politique. Voici quelques exemples d'actions de sensibilisation menées en 2023 :

- La deuxième édition de la Quinzaine de l'égalité ;
- La troisième édition des Journées du mariage et organisation à Chambéry du lancement des Journées du mariage en Auvergne-Rhône-Alpes ;
- L'exposition « Super Egaux, le pouvoir de l'égalité filles-garçons » à la Galerie Eurêka

La promotion de l'égalité passe également par la mise en place d'actions spécifiques et par l'intégration systématique de cette thématique à l'ensemble des politiques publiques. Ainsi, en 2023, la Ville a mis en place les premiers distributeurs de protections périodiques gratuites dans quatre bâtiments municipaux et a commencé à œuvrer pour la féminisation des noms de rues. Si la plupart des autres services de la Ville n'ont pas porté d'actions spécifiques de promotion de l'égalité en 2023, nombreux sont ceux qui désignent cette thématique comme étant l'une des priorités fortes de leurs plans d'actions actuels ou en cours de réalisation.

◆ **Résolution :**

Le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et représentés :

- Prend acte de la présentation du « Rapport annuel 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville et du CCAS de Chambéry » et valide son contenu.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le receveur sont autorisés, chacun en ce qui les concerne, à effectuer toutes les formalités administratives et techniques nécessaires à l'exécution de la présente délibération.
- La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le tribunal administratif de Grenoble, dans les deux mois qui suivent son entrée en vigueur. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr
- Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Cette démarche suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :
 - o à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
 - o deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Nombre d'administrateurs
en exercice : 17
Vote : Pour : 15
Contre :
Abstention :

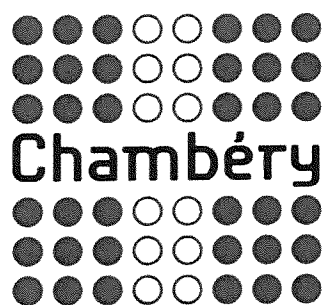
Pour extrait, certifié conforme au
Registre des délibérations,
Pour le Maire, Président du C.C.A.S.
La Vice-Présidente

Christelle FAUETTA STEYES

Par délégation du Président,
Le Directeur du CCAS

Gilles BAUDOIN





Centre communal
d'action sociale
Chambéry

Rapport annuel 2023
sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes

Table des matières

Edito	4
Préambule.....	5
Introduction.....	5
Plan du rapport.....	6
I. Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la Ville et du CCAS de Chambéry	6
1.1 Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent·es de la Ville de Chambéry au 31 décembre 2023.....	6
• Répartition femmes-hommes : Un effectif féminin toujours plus important à la Ville et au CCAS.....	6
• Statut : une répartition par statut inégale entre les femmes et les hommes.....	7
• Filières : Des filières toujours genrées à la Ville et au CCAS.....	10
• Catégorie : Des catégories A et B plus féminisées.....	12
• Postes d'encadrement : Des postes d'encadrement inégalement occupés.....	12
• Recrutement : Un recrutement féminin plus important qui reste cohérent par rapport au taux de féminisation de l'effectif total.....	13
• Les avancements et les promotions professionnelles.....	13
• L'accès à la formation.....	14
• La rémunération : des inégalités de rémunération qui persistent chez les contractuel·les à la Ville comme au CCAS.....	15
• Le temps de travail : Les hommes travaillent plus systématiquement à temps plein que les femmes, à la Ville comme au CCAS.....	16
1.2. Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.....	17
Réalisation des objectifs 2023.....	18
Objectifs 2024.....	19
II. L'intégration de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville de Chambéry	20
2.1. Données statistiques femmes-hommes sur le territoire de la Ville de Chambéry....	20
• Population par sexe et par tranche d'âge.....	20
• Composition des ménages et des familles.....	21
• Scolarisation et niveau de diplôme.....	21
• Emploi : activité, statuts, salaires.....	22
2.2. Bilan 2023 des actions menées pour promouvoir l'égalité, dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées.....	25
• Des actions spécifiques en faveur des droits des femmes.....	26

- Une démarche intégrée dans les politiques publiques de la Ville 31
- 2.3. Perspectives 2024 pour l'égalité..... 34
- III. Récapitulatif des moyens mobilisés..... 35
 - 3.1. Moyens humains mobilisés 35
 - 3.2. Moyens financiers engagés 36

Edito

Le sujet des inégalités entre les hommes et les femmes est aussi ancien que notre culture, mais l'année 2023 a connu nombre d'événements marquants. Ainsi, en 2023, 134 féminicides, femmes tuées en raison de leur genre par leurs conjoints ou ex-conjoints ont été comptabilisés par l'association Nous Toutes. Un chiffre toujours dramatiquement trop élevé. 2023 a aussi été marquée par la publication du rapport de la CIIVISE (Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants), ses conclusions alarmantes et ses préconisations. Aussi, en 2023, la question des violences sexistes et sexuelles a également continué d'être portée dans le débat public, contribuant ainsi à la libération de la parole et illustrant la nécessité d'une meilleure prise en charge de celle-ci.

La Ville de Chambéry met depuis 2020 le sujet de l'égalité au centre de ses politiques publiques, avec la création d'un pôle d'élus et d'une mission dédiés qui travaillent en interne et en externe sur les sujets liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations racistes, l'inclusion des personnes en situation de handicap, des seniors, des enfants...

La mise en place d'une politique vertueuse en la matière commence par la bonne application du droit. Le premier "Rapport égalité femmes hommes" et le "Plan d'action égalité professionnelle" de la Ville et du CCAS ont été votés dès 2021, et ont été réalisés en lien avec des groupes de travail issus de tous les services de la Ville, malgré le contexte de crise Covid. La Ville et le CCAS de Chambéry ont ainsi souhaité impulser une politique ambitieuse et volontariste à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, en commençant par tendre vers l'exemplarité en tant qu'employeurs. A noter que seule la moitié des collectivités concernées par l'obligation légale de production du plan d'action s'en acquittent.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle avait une durée de 3 ans. Depuis, de nombreux chantiers ont été engagés et je suis fière de présenter nos nouvelles ambitions pour 2024-2026. Ces actions concrètes, réalistes et concertées, prennent en compte le bilan du premier plan.

L'action de la Ville sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes va plus loin que le travail au sein de ses équipes et s'adresse aussi à toutes les personnes vivant sur le territoire chambérien. La Ville mène ainsi des temps de sensibilisation du grand public, leviers majeurs de notre politique. Nous intégrons cette thématique à l'ensemble des autres politiques publiques et initiations des actions spécifiques de promotion de l'égalité. En 2023, par exemple, 15 nouvelles rues ont été nommées afin d'accroître la visibilité des femmes et des minorités dans l'espace public et des premiers distributeurs de protections périodiques gratuites ont été installés dans des bâtiments municipaux afin de lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles. Enfin, depuis 2022, la Quinzaine de l'Égalité implique chaque année de nombreux partenaires et propose une programmation riche et de qualité. Rendez-vous du 5 au 27 mars pour l'édition 2024 !



Sophie Bourgade, Adjointe au Maire
Chargée de la ville inclusive, de la lutte contre les discriminations et de l'égal accès au service public

Préambule

Conformément à l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et au décret n°2015-761 du 24 juin 2015, précisant les modalités d'application de cet article, toute collectivité territoriale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Ce rapport doit porter sur la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle, sur les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire et sur les orientations et programmes de nature à favoriser l'égalité femmes-hommes.

Ce rapport annuel 2023 répond donc à ces obligations et permet de faire le bilan des ressources mobilisées et des politiques d'égalité portées en 2023 par la mission ville inclusive, ainsi que par les différents services de la collectivité en transversalité. Plus largement, la présentation de ce rapport est l'occasion de sensibiliser les élu-es et agent-es de la collectivité à l'égalité femmes-hommes afin de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et tous.

Les chiffres du rapport se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2022.

Introduction

Chaque année, en matière d'égalité femmes-hommes, nous constatons des avancées dans les mentalités et les pratiques, mais également des inégalités persistantes dans la plupart des domaines. Ainsi, le "Rapport 2024 sur l'état du sexisme en France", réalisé par le Haut Conseil à l'égalité (HCE), présente un constat alarmant et décrit une situation qui empire même depuis 2023 : non seulement le sexisme ne recule pas en France, mais il perdure et s'ancre notamment auprès des jeunes générations. « Le sexisme commence à la maison, continue à l'école et explose en ligne » résume la Présidente du HCE, Sylvie Pierre-Brossolette.

La politique ambitieuse et volontariste en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre les violences, portée par la Ville et le CCAS de Chambéry, en leur qualité d'employeur, mais aussi de collectivité publique, doit donc être poursuivie et doit continuer à s'ancrer dans le fonctionnement habituel des services. En effet, la promotion de l'égalité en interne et dans les politiques publiques vise à corriger les inégalités, y compris lorsqu'il s'agit d'inégalités structurelles ou liées à la répartition des rôles sociaux. De par son intégration à la mission ville inclusive, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement articulée aux autres facteurs d'inégalité, notamment ceux liés aux conditions sociales, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle et aux handicaps.

L'engagement de la Ville a été formalisé par la signature de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Conçue par le Conseil des communes et des régions d'Europe (CCRE), cette charte s'adresse aux collectivités pour qu'elles agissent en tant qu'employeur et sur leurs différentes compétences.

Un nouveau plan d'action égalité professionnelle triennal (2024-2026) a également été conçu en lien avec les membres du réseau des référent-es égalité de la Ville et du CCAS.

Tout en continuant à travailler sur une prise de conscience générale des inégalités et des stéréotypes de sexe, nous souhaitons également aller vers un changement global des pratiques permettant de co-construire les actions porteuses d'une culture de l'égalité.

Plan du rapport

Ce rapport annuel est composé de trois grandes parties :

- la première partie de ce rapport porte sur les politiques d'égalité professionnelle au sein de la gestion des ressources humaines de la Ville. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs entre femmes et hommes, le statut, la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle. Elle rappelle enfin les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.
- la deuxième partie synthétise les politiques publiques municipales menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.
- la troisième partie de ce rapport reprend les moyens humains et financiers mobilisés.

I. Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la Ville et du CCAS de Chambéry

1.1 Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent·es de la Ville de Chambéry au 31 décembre 2023

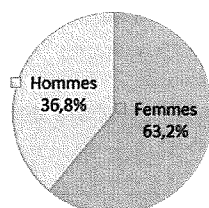
Depuis 2021, le rapport sur l'égalité dans le cadre du bilan social est intégré au Rapport social unique qui présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Les données suivantes sont donc issues des rapports sociaux uniques 2022 de la Ville de Chambéry et du CCAS.

Les comparaisons au niveau national et régional se basent sur les « Fiche repères » du RSU 2021 réalisées à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 100 000 habitant·es et des données des communes de la Région Auvergne-Rhône-Alpes ayant entre 50 000 et 99 999 habitants.

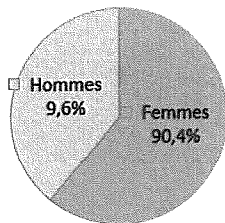
- Répartition femmes-hommes : Un effectif féminin toujours plus important à la Ville et au CCAS

Répartition femmes-hommes des effectifs de la Ville (titulaires et non-titulaires)



Sur les 1548 agent·es employé·es par la Ville au 31 décembre 2022 (sur contrat permanent et non permanent), 63,2% sont des femmes (979) et 36,8% sont des hommes (569).

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



Sur les 324 agent-es employé-es par le CCAS au 31 décembre 2022 (sur contrat permanent et non permanent), 90,4% sont des femmes (293) et 9,6% sont des hommes (31).

On remarque donc toujours une féminisation importante et en légère hausse des métiers à la Ville et au CCAS de Chambéry.

Le taux de féminisation est légèrement supérieur au taux observé au niveau national. Selon « *Les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd. 2022* », en 2018 (derniers chiffres disponibles), 61 % des agent-es de la fonction publique territoriale sont des femmes.

- Statut : une répartition par statut inégale entre les femmes et les hommes

La part de femmes parmi les agent-es contractuel-les a légèrement diminué à la Ville depuis 2021 : alors que d'après les données du bilan social de 2021, 80,2% des agent-es contractuel-les sur emploi permanent de la Ville étaient des femmes, en 2022 ce sont 77% des agent-es contractuel-les sur emploi permanent de la Ville qui sont des femmes (voir tableau ci-dessous). Ces chiffres restent supérieurs aux données de 2019 quand 71% des agent-es contractuel-les sur emploi permanent de la Ville étaient des femmes.

A l'inverse, au CCAS la part de femmes parmi les agent-es contractuel-les continue d'augmenter : 88,4% en 2022, contre 87,2% en 2021.

Parmi les agent-es occupant un emploi non permanent à la Ville, 76,6 % sont des femmes et 23,4% sont des hommes. Le taux de féminisation des emplois non permanents a perdu un point de pourcentage par rapport aux données 2021 et était déjà en baisse par rapport aux données de 2019 : plus de 80% des emplois non permanents étaient alors occupés par des femmes.

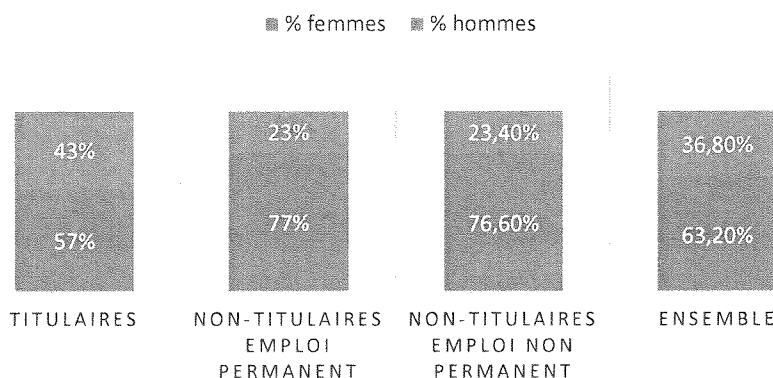
Au CCAS se sont en revanche 100% des emplois non permanents qui étaient occupés par des femmes en 2022 (sur 5 postes), contre 66,7% en 2021.

Répartition femmes-hommes des agent-es de la Ville et du CCAS par rapport au statut				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	57%	43%	91,1%	8,9%
Contractuel-les (emploi permanent)	77%	23%	88,4%	11,6%

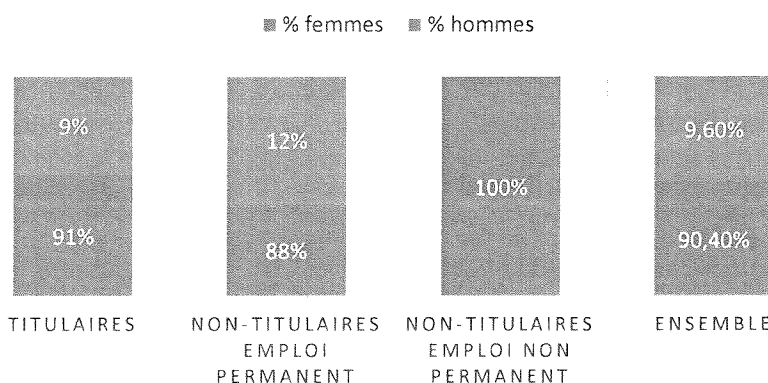
Contractuel-les (emploi non permanent)	76,6%	23,4%	100%	0%
---	-------	-------	------	----

Lecture : En 2022, parmi les fonctionnaires de la Ville de Chambéry, 57% étaient des femmes et 43% étaient des hommes.

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS A LA VILLE



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS AU CCAS



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 59%

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	42%	58%
Contractuels	38%	62%
Ensemble	41%	59%

Selon la Fiche repères du RSU 2021 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 100 000 habitant-es, le taux de féminisation moyen des emplois permanents est de 59% au niveau national, contre 61% à Chambéry.

D'après le tableau ci-dessous, on remarque également que la part de femmes fonctionnaires parmi les agentes femmes de la Ville est moins importante que la part d'hommes fonctionnaires parmi les agents hommes. Ainsi, alors que 80% des agents hommes sont fonctionnaires, uniquement 62,2% des agentes femmes sont fonctionnaires. Par rapport à 2021, la part de fonctionnaires a baissé aussi bien parmi les

agents que parmi les agentes : moins 4 points de pourcentage chez les hommes et moins 3 points de pourcentage chez les femmes. Chez les agentes femmes cela s'explique par une baisse du nombre de fonctionnaires et du nombre de contractuelles en emploi permanent et par une hausse du nombre de contractuelles en emploi non permanent (+42). Chez les agents hommes, cela s'explique également par une baisse du nombre de fonctionnaires et par une hausse du nombre de contractuels sur emploi permanent (+10) et une hausse du nombre de contractuels sur emploi non permanent aussi (+15).

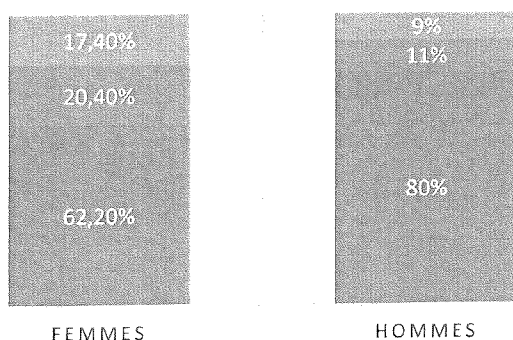
Au CCAS la part de femmes fonctionnaires reste plus importante que la part d'hommes fonctionnaires : 69,6% pour les femmes et 65% pour les hommes, mais l'écart diminue par rapport à 2021 avec une hausse de la part d'hommes fonctionnaires (+4 points de pourcentage).

Répartition des agent-es de la Ville et du CCAS par rapport au genre				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	100%	100%	100%	100%
Titulaires	62,2%	80%	69,6%	64,5%
Non titulaires (emploi permanent)	20,4%	11%	28,7%	35,5%
Non titulaires (emploi non permanent)	17,4%	9%	1,7%	0

Lecture : En 2022, parmi les agentes de la Ville de Chambéry, 62,2% étaient fonctionnaires, 20,4% contractuelles sur emploi permanent et 17,4% contractuelles sur emploi non permanent.

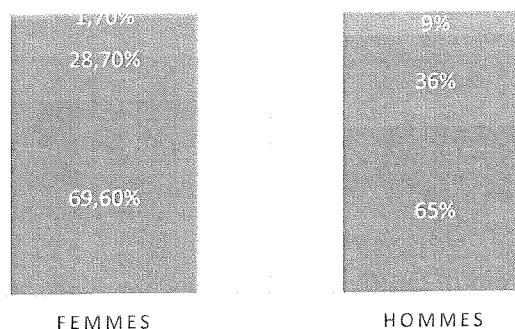
RÉPARTITION DES EFFECTIFS À LA VILLE PAR STATUT ET PAR GENRE

- % Non-titulaires emploi non permanent
- % Non-titulaires emploi permanent
- % Titulaires



RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU CCAS PAR STATUT ET PAR GENRE

- % Non-titulaires emploi non permanent
- % Non-titulaires emploi permanent
- % Titulaires



- Filières : Des filières toujours genrées à la Ville et au CCAS

On note toujours une faible mixité des métiers et des filières, à la Ville, comme au CCAS. Un métier est mixte lorsque la part des emplois occupés par des femmes ou des hommes représente entre 40 et 60 % de chaque sexe.

On remarque une absence de mixité quasi totale dans les filières médico-sociale, sociale, administrative et animation de la Ville et du CCAS qui comportent entre 100 et 83% de femmes. A contrario, la filière sportive et la police municipale comportent 25% de femmes ou moins. La filière culturelle se rapproche de la mixité et la filière technique de la Ville est mixte (58,4% d'hommes et 41,6% de femmes), cela s'expliquant notamment par la part importante de femmes travaillant comme agentes d'entretien. Il convient de remarquer qu'alors que seulement 33,2% des fonctionnaires de la filière technique de la Ville sont des femmes, 80% des contractuel-les de cette filière sont des femmes. Ces chiffres sont similaires aux données nationales moyennes sur les communes.

Ces chiffres restent semblables à ceux de 2021 : à la Ville, la part d'hommes dans la filière administrative a légèrement augmenté en 2022 (+0,7 point de pourcentage), tout comme la part de femmes dans la filière technique (+0,7 point de pourcentage) et la part de femmes dans la police municipale (+1 point de pourcentage). La filière culturelle se rapproche de la mixité, la part d'hommes étant passée de 31,6% à 35,6%. En revanche, la filière animation se féminise davantage (83% de femmes au lieu de 78,9% en 2021) et les filières sociale et médico-sociale restent très fortement féminisées (entre 96 et 100%).

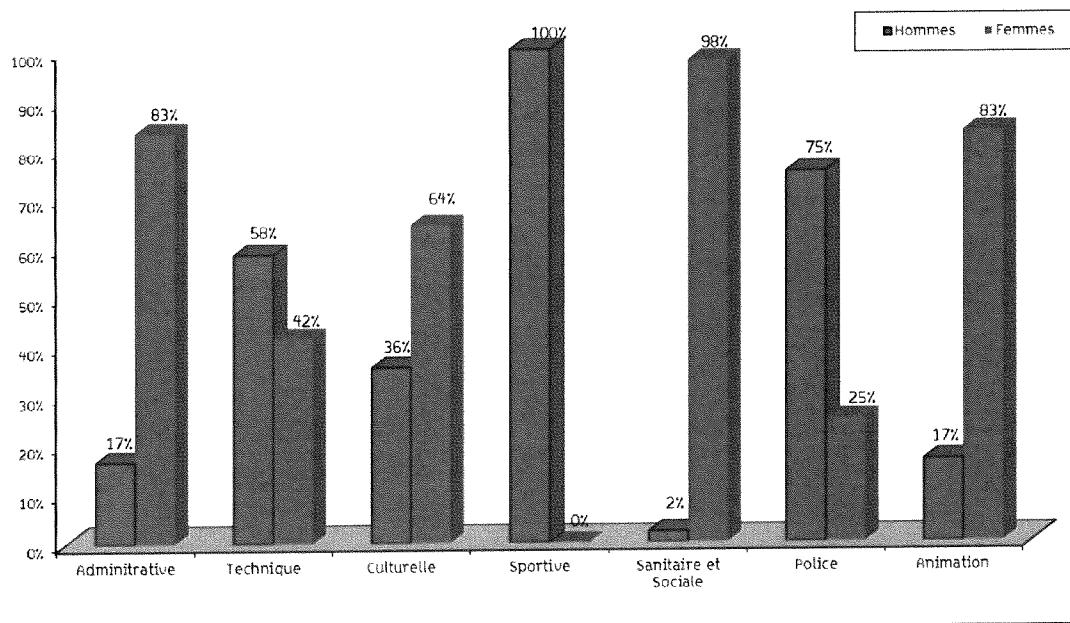
Au CCAS, la part de femmes dans la filière technique a fortement augmenté, passant de 35,3% en 2021 à 46,2% en 2022. La part de femmes a également légèrement augmenté dans la filière administrative (+ 3 points de pourcentage).

Répartition femmes-hommes des agent-es de la Ville et du CCAS par filière								
	Fonctionnaires avec emploi permanent (par sexe)				Contractuel-les avec emploi permanent (par sexe)			
	Ville		CCAS		Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	84,6%	15,4%	87,5%	12,5%	77,8%	22,2%	93%	7%
Filière technique	33,2%	66,8%	41,7%	58,3%	80%	20%	100% (sur1)	-
Filière culturelle	67%	33%	-	-	74,3%	25,7%	-	--
Filière sportive	-	100% (sur 2)	-	-	-	-	-	-
Filière sociale	100%	-	98%	2%	100%	-	87	13
Filière médico-sociale	95,3%	4,7%	93%	7%	100%	-	88%	12%
Filière médico-technique	-	-	100% (sur1)	-	-	-	-	-
Police municipale	25%	75%	-	-	-	-	-	-
Filière animation	78,6%	21,4%	80%	20%	81,5%	18,5%	100% (sur1)	-

Lecture : En 2022, parmi les agent-es fonctionnaires avec emploi permanent de la filière administrative de la Ville, 84,6% étaient des femmes et 15,4% étaient des hommes.

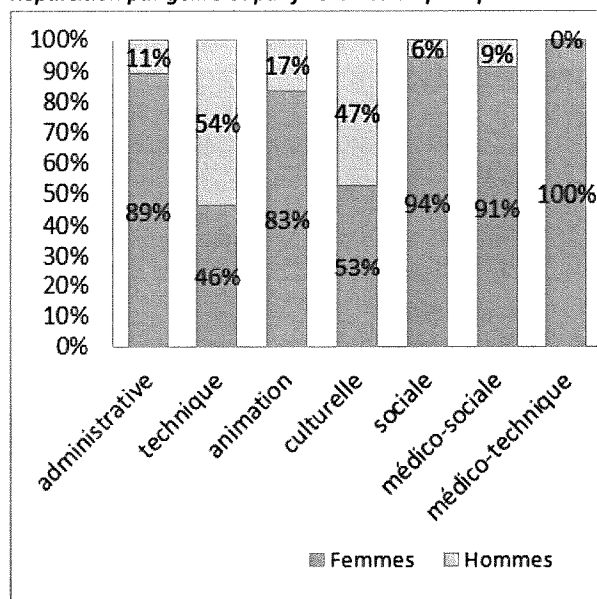
Lecture : En 2022, parmi les agent-es avec emploi permanent de la filière administrative de la Ville, 83,5% étaient des femmes et 16,5% étaient des hommes.

Répartition par genre et par filière des emplois permanents à la Ville au 31/12/2022.



Agent-es fonctionnaires et contractuel·les avec emploi permanent (par sexe)				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	83,5	16,5	88,9	11,1
Filière technique	41,6	58,4	46,2	53,8
Filière culturelle	64,4	35,6	-	-
Filière sportive	-	100% (sur 2)	-	-
Filière sociale	100%	-	94,4	5,6
Filière médico-sociale	96	4	91,3	8,7
Police municipale	25	75	-	-
Filière animation	83	17	83	17

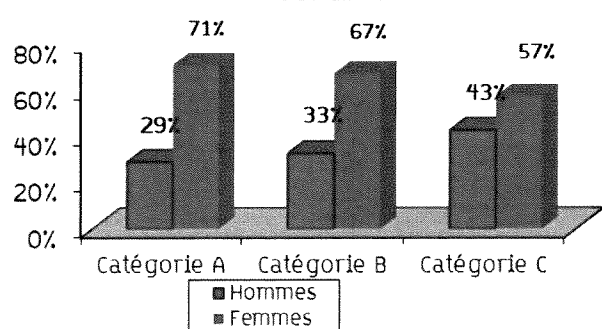
Répartition par genre et par filière des emplois permanents au CCAS au 31/12/2022.



- Catégorie : Des catégories A et B plus féminisées

On remarque qu'à la Ville la part d'agentes femmes est bien plus importante parmi les agent-es de catégorie A et B (71% et 67%) que parmi les agent-es de catégorie C (57%).

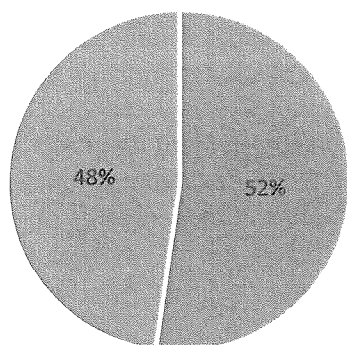
Répartition des effectifs permanents par sexe et par catégorie au 31/12/2022



- Postes d'encadrement : Des postes d'encadrement inégalement occupés

Au 31 décembre 2022, 104 femmes et 95 hommes occupent des postes d'encadrement à la Ville de Chambéry. Rapportés à leurs effectifs respectifs, on observe que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à occuper un poste d'encadrement que les femmes (respectivement 18% des hommes occupant un poste permanent, contre 13% des femmes occupant un poste permanent). De plus, les femmes représentent 61% des effectifs sur emploi permanent, mais seulement 52% des encadrant-es. Il est à noter que parmi les postes de direction, le nombre de femmes et d'hommes est également similaire : 14 hommes et 15 femmes.

Postes d'encadrement à la Ville



■ Part de femmes ■ Part d'hommes

- Recrutement : Un recrutement féminin plus important qui reste cohérent par rapport au taux de féminisation de l'effectif total

En 2022 306 agent-es ont fait leur arrivée à la Ville de Chambéry. Parmi eux, 83 hommes (27%) et 223 femmes (73%). Les femmes ont tendance à être recrutées plus fréquemment sous contrat que les hommes : 82% pour les femmes contre 60% des hommes.

En 2022 82 agent-es ont été recruté-es au CCAS de Chambéry. Parmi eux, 75 femmes (91,5%) et 7 hommes (8,5%).

	Recrutement à la Ville et au CCAS			
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	40	33	19	1
Non-titulaires	183	50	56	6
Total	223	83	75	7
Part de non titulaires	82%	60%	75%	85,7%

Lecture : En 2022, parmi les femmes recrutées à la Ville, 82% étaient des agentes contractuelles.

- Les avancements et les promotions professionnelles

En 2022, à la Ville, 180 hommes et 268 femmes ont connu un avancement d'échelon (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 39,4% des hommes fonctionnaires et 44% des femmes fonctionnaires.

En 2021, c'était 49,3% des hommes fonctionnaires et 48,5% des femmes fonctionnaires de la Ville qui avaient connu un avancement d'échelon. On observe donc une baisse notable de la part d'hommes ayant connu un avancement d'échelon (- 10 points de pourcentage).

En 2022, à la Ville, 33 hommes et 53 femmes ont connu un avancement de grade (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 7,2% des hommes fonctionnaires et 8,7% des femmes fonctionnaires.

En 2021, c'était 5,9% des hommes fonctionnaires et 6,3% des femmes fonctionnaires qui avaient connu un avancement de grade à la Ville.

En 2022, à la Ville, 6 hommes et 6 femmes ont reçu une promotion interne.

En 2022, au CCAS, 10 hommes et 84 femmes ont connu un avancement d'échelon (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 50% des hommes fonctionnaires et 41,2% des femmes fonctionnaires. En 2021 c'était 41% des hommes fonctionnaires et 46,5% des femmes fonctionnaires qui avaient connu un avancement d'échelon au CCAS.

En 2022, au CCAS, 5 hommes et 24 femmes ont connu un avancement de grade (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 25% des hommes fonctionnaires et 11,8% des femmes fonctionnaires. En 2021 c'était 4,5% des hommes fonctionnaires et 11,9% des femmes fonctionnaires qui avaient connu un avancement de grade au CCAS.

En 2022, au CCAS, une femme a reçu une promotion interne.

- L'accès à la formation

A la Ville, en 2022, 62% des agent-es fonctionnaires et contractuel·les sur emploi permanent ont participé à au moins une formation. Parmi les agentes de la Ville sur emploi permanent 63,9% ont participé à au moins une formation et parmi les agents de la Ville sur emploi permanent 60% ont participé à au moins une formation dans l'année. Les taux de formation sont donc semblables pour les femmes et pour les hommes à la Ville et sont bien supérieurs à la moyenne nationale (43% des agent-es sur emploi permanent ayant suivi au moins un jour de formation).

Par ailleurs, en 2022, 139 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle à la Ville, dont 61,9 % de femmes.

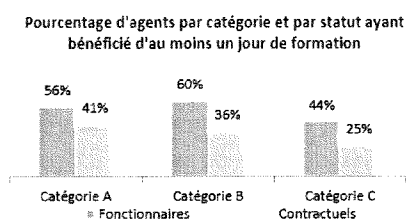
Fonctionnaires et contractuel·les sur un emploi permanent présents dans les effectifs de la Ville au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation en 2022

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	32	78	3	13	126
Catégorie B	40	90	20	30	180
Catégorie C	200	255	15	51	521
Total	272	423	38	94	827

Lecture :

En 2022, 272 hommes fonctionnaires et 423 femmes fonctionnaires ont participé à au moins une formation.

En 2021, 43% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
42% des femmes et 44% des hommes



Selon la Fiche repères du RSU 2021 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 100 000 habitant·es, 43% des agent-es sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour en moyenne.

Au CCAS, en 2022, 65,5% des agent-es fonctionnaires et contractuel·les sur emploi permanent ont participé à au moins une formation. Parmi les agentes du CCAS sur emploi permanent 67 % ont

participé à au moins une formation et parmi les agents du CCAS sur emploi permanent 52% ont participé à au moins une formation dans l'année.

Fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents dans les effectifs du CCAS au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation en 2022

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	1	27	3	19	50
Catégorie B	3	41	2	20	66
Catégorie C	6	73	1	13	93
Total	10	141	6	52	209

Lecture : En 2022, 10 hommes fonctionnaires et 141 femmes fonctionnaires ont participé à au moins une formation.

- La rémunération : des inégalités de rémunération qui persistent chez les contractuel-les à la Ville comme au CCAS

A la Ville, parmi les fonctionnaires sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 1,95% de plus que les femmes et parmi les contractuel-les sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 6,68% de plus que les femmes. On observe donc un écart bien plus important chez les agent-es contractuel-les, qui tend toutefois à se réduire : il était de 12,42% en 2021. Cet écart est surtout important dans la filière administrative (18% d'écart entre les agent-es de catégorie C).

Au CCAS, parmi les fonctionnaires sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 3% de moins que les femmes et parmi les contractuel-les sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 9 % de plus que les femmes. On observe là aussi un écart bien plus important chez les agent-es contractuel-les qui est passé de 2% en 2021 à 9% en 2022.

Malgré des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes qui persistent, les données démontrent toujours une plus grande égalité face à la rémunération à la Ville et au CCAS de Chambéry qu'au niveau national. En effet, d'après une enquête de l'INSEE sur les différences de rémunération au sein de la fonction publique, publiée en 2022, les hommes gagnent en moyenne 8% de plus que les femmes dans la fonction publique territoriale, tout statut confondu.

Ecart de rémunération femmes-hommes des agent-es fonctionnaires et contractuel-les sur emploi permanent (en ETPR) :

Filières	Ecart de rémunération femmes/hommes à la Ville	Ecart de rémunération femmes/hommes au CCAS
Filière administrative	12,48%	19,63%
Filière technique	7,59%	-9,15%
Filière culturelle	3,96%	
Filière médico-sociale	6,44%	-8,58%
Filière sociale		-8,55%
Filière police municipale	-3,77%	
Filière animation	17,11%	20%
Total fonctionnaires	1,95%	-3,01%
Filière administrative	14,48%	15,14%
Filière technique	5,57%	37,93%
Filière culturelle	-1,89%	
Filière médico-sociale		7,69%
Filière sociale		-6,86%
Filière police municipale		
Filière animation	-4,16%	
Total contractuel-les	6,68%	9,09%

Lecture : En 2022, à la Ville, les hommes contractuels étaient rémunérés 6,68% de plus que les femmes contractuelles.

Régime indemnitaire :

On observe un nombre important de femmes parmi les agent-es contractuel-les n'ayant pas l'ancienneté pour percevoir le régime indemnitaire à la Ville (moins de 6 mois d'ancienneté). Cette forte proportion de femmes s'explique notamment par le fait que la plupart des agent-es concerné-es travaillent à la direction de l'éducation, une direction très fortement féminisée.

Répartition F/H des agent-es ne recevant pas de régime indemnitaire :

	Hommes	Femmes	Total
janv-23	5	41	46
juin-23	7	22	29
janv-24	7	33	40

- Le temps de travail : Les hommes travaillent plus systématiquement à temps plein que les femmes, à la Ville comme au CCAS.

En 2022, à la Ville, 4% des hommes sur emploi permanent sont à temps partiel, contre 17% des femmes. La part de femmes à temps partiel est toutefois en nette baisse par rapport aux données de 2019, quand 38% des femmes étaient à temps partiel.

La part d'hommes et de femmes à temps partiel parmi les agent-es occupant un emploi permanent est légèrement supérieure à la moyenne nationale : selon la Fiche repères du RSU 2021 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 100 000 habitant-es, 1,2% des hommes sont à temps partiel, contre 8,6% des femmes en moyenne.

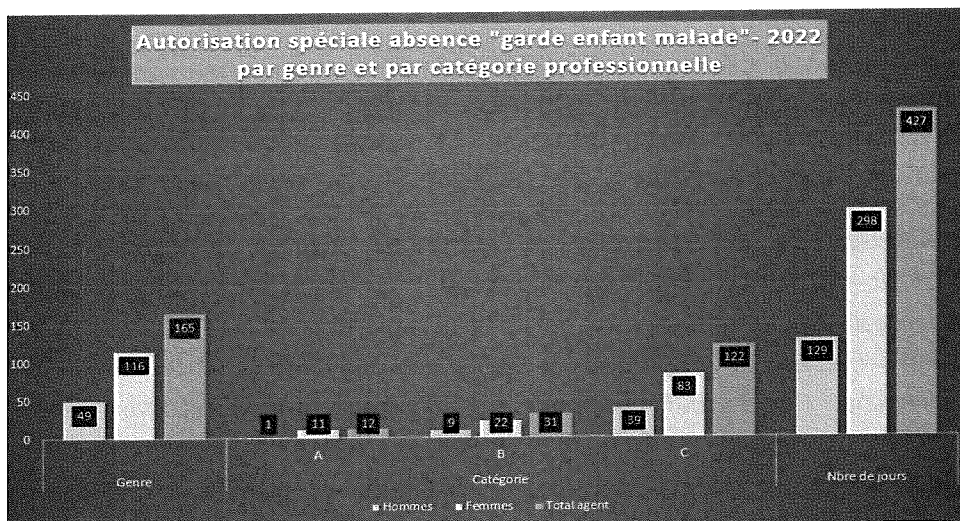
• Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,3% ■ des hommes à temps partiel
8,6% ■ des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

En 2022, au CCAS, 4% des hommes sur emploi permanent sont à temps plein, contre 16% des femmes.

Prise de congés enfant malade : Les femmes sont également plus nombreuses à demander des autorisations spéciales d'absences pour garde d'enfant malade. En 2022, à la Ville, 165 ASA ont été accordées pour garde d'enfant malade, dont 70% pour des femmes et 30% pour des hommes.



Prise de congés maternité, paternité, parentalité :

En 2022, à la Ville, 21 femmes ont pris un congé maternité ou adoption et 9 hommes ont pris un congé maternité/accueil de l'enfant.

Au CCAS, 8 femmes ont pris un congé maternité ou adoption et 1 homme a pris un congé paternité/accueil de l'enfant.

1.2. Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle

La diffusion de la culture de l'égalité et la lutte contre tout type de violences et de discriminations font partie des axes importants de la politique Ressources Humaines de la Ville et du CCAS. La promotion de l'égalité en interne est notamment assurée par le suivi du « Plan d'action Egalité professionnelle » et passe par des actions concrètes de formation et de sensibilisation des agent-es et des élu-es.

Le nouveau « Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 » a été élaboré en fin d'année 2023 en lien avec les membres du réseau des référent-es égalité et lutte contre les discriminations de la Ville et du CCAS, ainsi que des membres de la Direction des ressources humaines. Plusieurs mesures de l'ancien plan d'action ont été reconduites dans le nouveau plan. Ce dernier a été présenté aux organisations syndicales en février 2024 et soumis au vote du CST. Il comprend à la fois des actions récurrentes de diagnostic et d'analyse des inégalités femmes/hommes, des actions de sensibilisation, de formation du personnel et de communication interne spécifiques, ainsi qu'une vigilance renforcée sur la mixité des métiers et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Ce « **Plan d'action égalité professionnelle** » repose sur six axes thématiques stratégiques :

- La gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'avancement de carrière, l'accès à des postes de direction et la mixité des métiers
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Les discriminations et les violences sexistes et sexuelles
- La culture de l'égalité

Réalisation des objectifs 2023

Parmi les 15 objectifs du Plan d'action égalité professionnelle, voici les points qui ont été travaillés en 2023 :

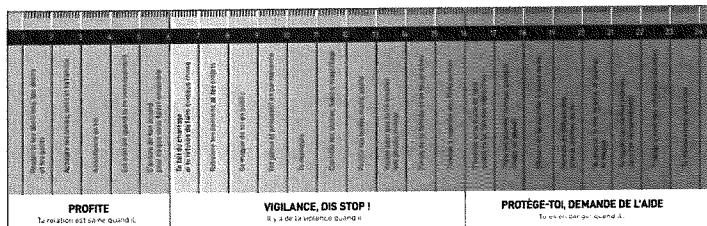
- **Objectif n°2 :** « Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes » : **Animation du « Réseau des référent-es égalité et lutte contre les discriminations »** et accompagnement des membres du réseau dans leurs missions d'acculturation à l'égalité et de vigilance.
3 réunions ont été organisées en 2023, dont une dédiée aux questions de santé menstruelle et une autre au bilan du « Plan d'action égalité professionnelle 2021-2023 » et au travail sur le « Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 ». Plusieurs autres actions portées par le réseau ont ponctué ces derniers mois : deux cafés de l'égalité (« Peut-on être homme et pro-féministe », « Les compétences ont-elles un genre »), un petit-déjeuner du réseau au CTM, une distribution de violentomètres et de flyers Réactiv+ auprès de la direction de l'éducation. Le réseau a continué à s'élargir et à se structurer avec la signature de la charte du réseau qui reprend le rôle des référent-es, les modalités de fonctionnement du réseau et assure une confidentialité des propos recueillis. Enfin, un travail de visibilisation et de communication a été mené autour de l'existence du réseau égalité avec la création de « stickers » et une communication interne sur le réseau.

Les principales missions des référent-es égalité et lutte contre les discriminations sont les suivantes :

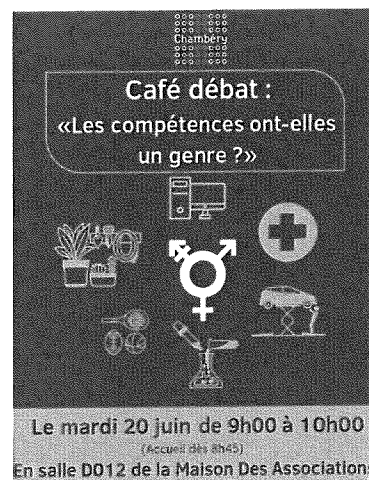
- Information et acculturation (personnes ressources)
- Transmission (personnes relais)
- Vigilance et écoute
- Vision globale

- **Objectif n°11 :** « Favoriser la conciliation des temps de vie professionnels et personnels » : **Aboutissement d'une charte du télétravail.**
- **Objectif n°12 :** « Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles » : **Organisation des Journées de prévention contre les discriminations** à destination de l'ensemble des agent-es de la Ville et du CCAS en juin 2023 (environ 350 personnes inscrites). La Ville de Chambéry a ainsi renouvelé son engagement pour la Qualité de Vie au Travail et le respect de toutes et tous et souhaite continuer à sensibiliser et outiller l'ensemble de ses agent-es sur ces questions.
- **Objectif n°12 :** « Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles » : Poursuite de la **distribution de réglottes et affiches "Violentomètre"** à l'ensemble des agent-es de la Ville et du CCAS. Le Violentomètre, conçu par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et de Paris, l'association En Avant Toute(s) et la Mairie de Paris, est destiné à prévenir et faire face aux violences physiques et psychiques faites aux femmes majeures et mineures, au travail comme à la maison. Il permet de prendre conscience du degré de violence subi, en anticipant ainsi les dérives, et incite les personnes concernées et les témoins à réagir face aux violences. Pour en parler en toute sécurité, des numéros d'aide nationaux sont indiqués au dos du violentomètre et le QR Code renvoie vers des structures locales spécialisées.

- **Objectif n°13** : « Mettre en place les moyens de suivre les évolutions liées aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles » : **Communication régulière sur le dispositif Réactif + et évaluation annuelle de l'efficacité du dispositif.**



- **Objectif n°15** : « Sensibiliser l'ensemble des agent-es à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination » : création des « **cafés de l'égalité** » organisés sur différents sites sur les thématiques suivantes : « Peut-on être homme et pro-féministe », « Les compétences ont-elles un genre ».



Objectifs 2024

Parmi les 15 objectifs du Plan d'action égalité professionnelle, voici les problématiques qui devraient être traitées en 2024 :

- **Objectif n°2** : « Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes » : **Animation du « Réseau des référent-es égalité et lutte contre les discriminations »** et accompagnement des membres du réseau dans leurs missions d'acculturation à l'égalité et de vigilance. Renouvellement des actions de distribution de documents et de rencontres directes des collègues, qui ont porté leurs fruits. Organisation de cafés-débats autour des questions d'égalité en lien avec les membres du réseau. Mise en place progressive de protections périodiques gratuites dans les différents bâtiments municipaux en s'appuyant sur les membres du réseau.
- **Objectif n°4** : « Mieux identifier et **analyser les écarts de rémunération** » : réalisation d'un travail de diagnostic pour identifier l'origine et les causes des différences de rémunération.
- **Objectif n°6** : « Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes » : Travail pour étudier et **éliminer les potentiels biais sexistes à l'œuvre lors des processus de recrutement** (Travail sur les offres d'emploi, réalisation de fiches de « bonnes pratiques », organisation de formations sur le sujet, etc).
- **Objectif n°8** : « Favoriser la mixité des métiers » : **Développement de campagnes de communication sur les métiers non mixtes**, interventions sur sites sur la mixité des métiers, organisation de journées « Vis mon job » à la Ville et au CCAS.
- **Objectifs n°10** : « Mieux prendre en compte la parentalité au travail et communiquer sur le sujet » : **Création d'un kit de la parentalité** et travail sur la prise de congé paternité/accueil de l'enfant
- **Objectif n°12** : « Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles » : Poursuite de la **distribution de réglottes et affiches "Violentomètre"** à l'ensemble des agent-es de la Ville et du CCAS et affichage de la politique de traitement des situations de VSS dès les journées d'accueil.

- **Objectif n°13** : « Mettre en place les moyens de suivre les évolutions liées aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles » : Réalisation **d'enquêtes régulières auprès des agent-es sur l'égalité et le ressenti discriminatoire et évaluation du dispositif Réactiv +**.
- **Objectif n°14** : « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Ville et du CCAS » : création de règles communes pour l'emploi d'une écriture non discriminante (termes épiciènes, point médian, etc).
- **Objectif n°15** : « Sensibiliser l'ensemble des agent-es à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination » : poursuite des « **cafés de l'égalité** » organisés sur différents sites et organisation de fresques du sexisme.
- **Objectif général** : Faire infuser l'égalité dans les services : Finalisation d'un plan pluriannuel de formation afin de faire bénéficier de formations sur l'égalité et la lutte contre les discriminations l'ensemble des services et des agent-es de la collectivité.

II. L'intégration de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville de Chambéry

2.1. Données statistiques femmes-hommes sur le territoire de la Ville de Chambéry

- Population par sexe et par tranche d'âge

Selon les données de l'INSEE de 2020, la Ville de Chambéry compte 59 172 habitant-es, dont 52,2% sont des femmes et 47,8% des hommes. Cette proportion est globalement proche de celle constatée lors du recensement national (voir tableau ci-dessous).

Les femmes ont une espérance de vie plus longue que celle des hommes. Ainsi, la part de femmes est notamment plus importante chez les 65 ans et plus : 61,4% de femmes et 38,6%. Cette proportion est légèrement plus élevée à Chambéry qu'au niveau national.

Tranche d'âge	Chambéry				France	
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes en %	Femmes en %
Ensemble	28 258	47,8	30 914	52,2	48,4	51,6
0 à 19 ans	7 730	52%	7100	48%	51,3	48,7
20 à 64 ans	16 107	49%	16 790	51%	49	51
65 ans et plus	4 421	38,6%	7024	61,4%	43,4	56,6
Total	58 917 habitant.es					

Source : Statistiques locales de l'INSEE, Dossier complet Commune de Chambéry, données 2020.

- Composition des ménages et des familles

En 2020, 2747 familles monoparentales ont été recensées à Chambéry, soit 19,3% du nombre total de ménages et 32,3% des familles avec enfants. Ce nombre connaît une croissance faible mais constante depuis 2009.

La part de familles monoparentales est passée de 18% % à 19,3% entre 2009 et 2020, ce qui reste encore inférieur à la part de familles monoparentales au niveau national (25%). A Chambéry, 82,2% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s), ce qui est similaire aux chiffres nationaux, d'après lesquels 82% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfants. (Insee, Statistiques et études « Les familles en 2020 »).

FAM T3 - Composition des familles

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	13 734	100,0	14 617	100,0	14 237	100,0
Couples avec enfant(s)	5 579	40,6	5 994	41,0	5 748	40,4
Familles monoparentales	2 485	18,1	2 630	18,0	2 747	19,3
Hommes seuls avec enfant(s)	337	2,5	441	3,0	488	3,4
Femmes seules avec enfant(s)	2 148	15,6	2 189	15,0	2 259	15,9
Couples sans enfant	5 670	41,3	5 993	41,0	5 742	40,3

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023.

- Scolarisation et niveau de diplôme

Selon le tableau ci-dessous, à Chambéry, au-delà de l'âge de 10 ans, la part de filles scolarisées est légèrement supérieure à la part de garçons scolarisés. La différence s'accroît entre 18 et 24 ans, soit la période des études supérieures.

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2020

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 723	1 978	72,7	70,8	74,9
6 à 10 ans	3 526	3 368	95,5	96,1	95,0
11 à 14 ans	2 838	2 780	98,0	97,7	98,2
15 à 17 ans	2 132	2 032	95,3	95,0	95,7
18 à 24 ans	7 113	4 460	62,7	58,6	66,4
25 à 29 ans	4 047	523	12,9	12,3	13,6
30 ans ou plus	35 454	447	1,3	1,3	1,2

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

En 2020, les femmes de 15 ans ou plus ayant fini leur scolarité sont proportionnellement davantage détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac, bac+2, bac+3 ou bac+4 que les hommes (c'est l'inverse pour les diplômes de l'enseignement supérieur de niveau bac+5 ou plus). En revanche, elles sont également proportionnellement plus nombreuses à ne détenir aucun diplôme, certificat d'études primaires ou BEPC, brevet des collèges. Ces chiffres sont proches des chiffres nationaux en ce qui concerne la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les femmes sont nettement plus diplômées que les hommes et cet écart s'accroît avec les nouvelles générations, mais la part de femmes sans diplôme aucun reste également plus importante.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	41 284	19 275	22 009
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,2	17,3	20,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,5	4,6	6,4
CAP, BEP ou équivalent	20,9	25,2	17,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,8	16,3	17,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2	10,6	11,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	12,2	10,4	13,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	14,3	15,6	13,1

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

- **Emploi : activité, statuts, salaires**

Taux d'emploi et d'activité

On observe dans le tableau ci-dessous que les hommes chambériens ont un taux d'emploi plus élevé que les femmes tout au long de leur vie (63,9% contre 59,4%). Si la différence est faible jusqu'à 24 ans,

cela s'accroît à partir de 25 ans, où il y a près de 5 points de pourcentage entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes. L'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est toutefois moins important à Chambéry, qu'au niveau national, où il avoisine les 9 points de pourcentage pour la tranche d'âge 25-49 ans (85,1% pour les hommes contre 76,3% pour les femmes) (Insee, *Enquête emploi 2020*).

Si on observe le taux d'activité à Chambéry, l'écart entre les femmes et les hommes devient particulièrement marquant à partir de 55 ans (près de 8 points de pourcentage de différence). Mais cela s'explique, sans doute, par la plus faible espérance de vie pour les hommes, que l'on a déjà mentionnée.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2020

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	37 301	26 782	71,8	22 981	61,6
15 à 24 ans	9 245	3 748	40,5	2 908	31,5
25 à 54 ans	22 241	19 710	88,6	17 109	76,9
55 à 64 ans	5 815	3 323	57,2	2 964	51,0
Hommes	18 353	13 680	74,5	11 725	63,9
15 à 24 ans	4 483	1 907	42,5	1 475	32,9
25 à 54 ans	11 153	10 138	90,9	8 818	79,1
55 à 64 ans	2 717	1 635	60,2	1 432	52,7
Femmes	18 948	13 102	69,1	11 256	59,4
15 à 24 ans	4 762	1 841	38,7	1 433	30,1
25 à 54 ans	11 088	9 572	86,3	8 291	74,8
55 à 64 ans	3 098	1 688	54,5	1 532	49,4

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Statut et condition d'emploi

A Chambéry, la part de femmes qui occupent un CDI, un CDD ou sont titulaires de la fonction publique est supérieure à la part d'hommes ayant ce même statut (86,2% contre 79,2%). En revanche, on remarque une part plus importante d'hommes non-salariés et employeurs (5,5%, contre 2,3%) ou indépendants (6,7% contre 6,2%). Ces mêmes tendances s'observent au niveau national.

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

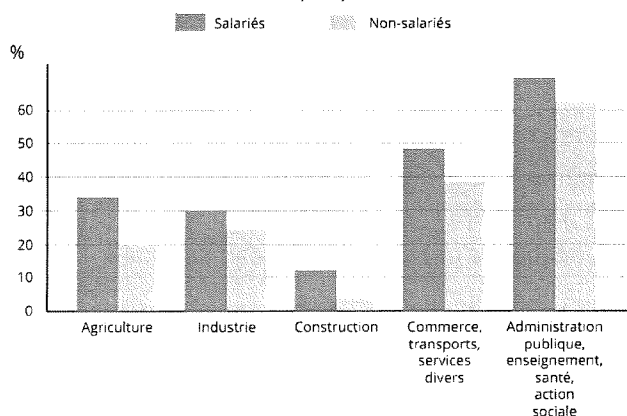
	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	11 899	100	11 428	100
Salariés	10 443	87,8	10 444	91,4
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	8 296	69,7	8 312	72,7
Contrats à durée déterminée	1 135	9,5	1 539	13,5
Intérim	446	3,8	79	0,7
Emplois aidés	167	1,4	128	1,1
Apprentissage - Stage	399	3,4	387	3,4
Non-Salariés	1 456	12,2	984	8,6
Indépendants	793	6,7	712	6,2
Employeurs	650	5,5	258	2,3
Aides familiaux	14	0,1	14	0,1

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Emplois selon le secteur d'activité

Comme l'indique le graphique ci-dessous, à Chambéry, les femmes sont très majoritaires dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (69,3 %). A l'inverse, elles sont peu nombreuses à travailler dans le secteur de la construction (10,0%). Cette même tendance s'observe au niveau national.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020



Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2023.

Salarié-es à temps partiel

D'après le tableau ci-dessous, en 2020, 31,8% des femmes salariées étaient à temps partiel sur la commune de Chambéry, contre seulement 11,0 % des hommes salariés. La part de femmes salariées à temps partiel est en légère baisse par rapport aux données de 2019 (-1,6 point de pourcentage).

Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe

	2009	2014	2020
Hommes	10,3	9,2	11,0
Femmes	34,8	32,3	31,8

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022

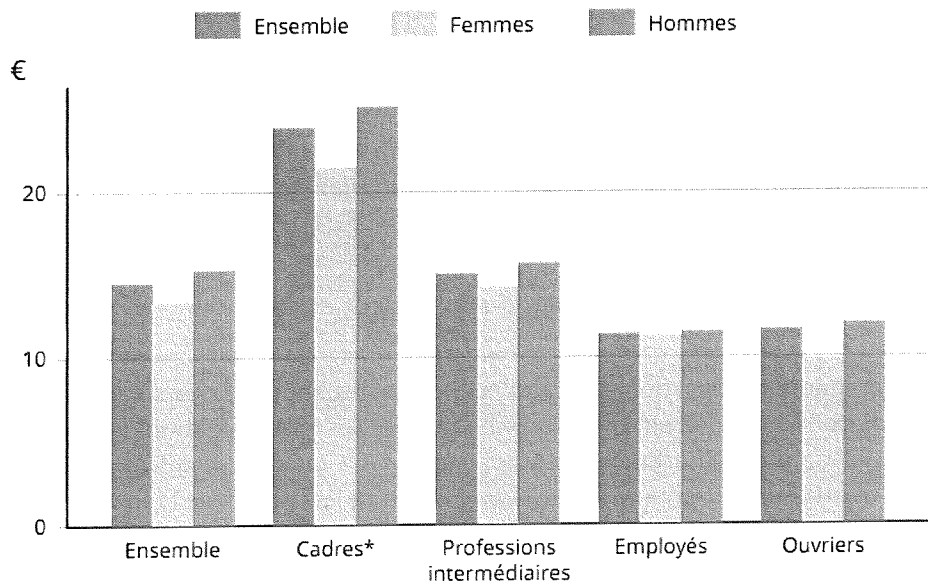
Salaire net horaire moyen

Le graphique ci-dessous montre que le salaire net horaire moyen total est toujours plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Il est à noter que cet écart est particulièrement important chez les cadres (3,60 euros net de plus en moyenne pour les hommes). Ces écarts existent quelles que soient les échelles territoriales.

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	14,6	13,4	15,3
Cadres*	23,9	21,5	25,1
Professions intermédiaires	15,1	14,3	15,7
Employés	11,4	11,3	11,6
Ouvriers	11,7	9,9	12,1

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

2.2. Bilan 2023 des actions menées pour promouvoir l'égalité, dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées

La Ville de Chambéry est engagée dans une démarche forte de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant en interne à la Ville qu'en externe.

La Mission ville inclusive et plusieurs autres services de la Ville et du CCAS oeuvrent au quotidien pour assurer un égal accès aux services publics et promouvoir une ville inclusive, où tout le monde se sent respecté, à sa place, en sécurité : les femmes, les enfants, les personnes âgées, les personnes issues de l'immigration, les personnes LGBT+, les personnes en situation de handicap et les personnes en situation de précarité économique.

Les actions égalité et ville inclusive se structurent selon les 6 axes stratégiques suivants :

- Axe 1. Aménager une ville pour toutes et tous
- Axe 2. Garantir des pratiques égalitaires dans la culture et le sport
- Axe 3. Agir pour les droits et contre les violences
- Axe 4. Développer le pouvoir d'agir des femmes et des minorités dans la vie citoyenne
- Axe 5. Visibiliser les enjeux d'égalité
- Axe 6. Communiquer de manière inclusive et non-discriminante

Pour déployer ces politiques publiques d'égalité, la Ville de Chambéry porte une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des politiques publiques, tout en continuant de porter des actions spécifiques pour promouvoir l'égalité.

- Des actions spécifiques en faveur des droits des femmes

Ce premier axe aborde les actions spécifiquement dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes : les temps événementiels dédiés à la promotion de l'égalité de genre, un projet de lutte contre la précarité menstruelle, les projets de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que le subventionnement des associations des droits des femmes.

Sensibilisations

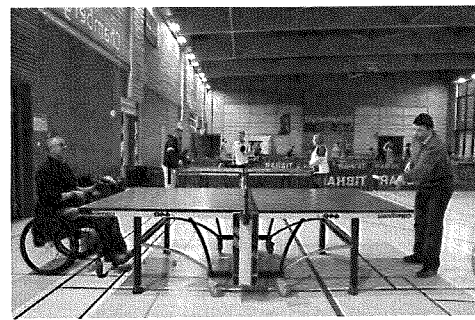
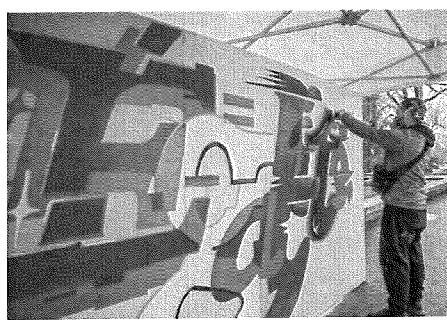
Les temps de formation et de sensibilisation du grand public constituent des leviers majeurs de cette politique visant à lutter contre les stéréotypes, les violences et les discriminations. La montée en compétence sur ces questions de l'ensemble des partenaires de la Ville et des chambériens et chambériennes doit permettre d'assurer la diffusion de la culture de l'égalité et de l'inclusion que nous portons.

Deuxième édition de la Quinzaine de l'égalité : Cet événement fédérateur, festif et informatif visait à rassembler les citoyens et citoyennes autour des thématiques de l'égalité, de l'inclusion et de la promotion des diversités. Il a également permis de faire découvrir aux chambérien-nes les actions menées par les acteurs associatifs du territoire et par la municipalité sur ces sujets. Les nombreux spectacles, conférences, débats, temps d'échange et de sensibilisation, démonstrations sportives et projections ont abordé les thèmes des discriminations et des diversités culturelles, de l'égalité femmes-hommes, du handicap visible et non visible, des questions de genre et des Séniors. L'édition 2023 de la Quinzaine a été marquée par une



forte participation des acteurs du territoire qui se sont mobilisés en nombre, avec plus de 40 associations différentes qui ont proposé et/ou participé à des événements.

La mission ville inclusive a organisé une dizaine d'événements (conférences, spectacles, présentations de livres) et plusieurs projections de films grands publics ou à destination de scolaires. Plusieurs autres services de la Ville se sont également mobilisés pendant ces quinze jours : médiathèque, bibliothèque, MDA, Cité des arts.



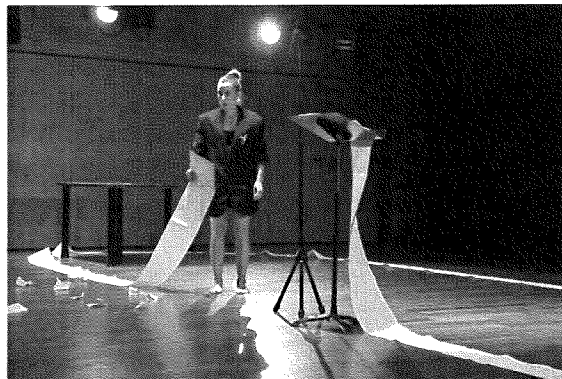
Journées du patrimoine : Lors de la troisième édition des journées du patrimoine, plusieurs structures culturelles de la Ville ont décidé de mettre aussi en valeur l'héritage culturel qui nous vient des femmes dans leur programmation. De plus, la soirée de lancement des Journées du Patrimoine Auvergne-Rhône-Alpes a été organisée à Chambéry en partenariat avec l'association HF+ AURA. A Chambéry, pour la première année, les JEP ont été renommées en Journées Européennes du Patrimoine et du Patrimoine.

4 événements chambériens ont fait partie de la programmation 2022 en Auvergne-Rhône-Alpes :

- Une table ronde/concert intitulée « Femmes en musique ? », organisée par la Ville en partenariat avec HF AURA ;
- Un concert dansé intitulé « Il n'y a pas que Fanny Mendelssohn ! » ;
- Deux visites guidées « Sur les traces des femmes résistantes en Savoie », organisées par des étudiant-es de l'USMB ;
- Des visites flashs organisées par le Musée des Beaux-Arts autour de l'exposition temporaire « L'Adresse au paysage » centrée sur l'artiste Marianne Werefkin et autour d'une sélection d'œuvres d'artistes femmes de l'artothèque.



Lancement régional des Journées du mariage
– Didier Mazué / Ville de Chambéry ©



Il n'y a pas que Fanny Mendelssohn !
– Didier Mazué / Ville de Chambéry ©

Exposition "Super Égaux, le pouvoir de l'égalité filles-garçons" :

La Galerie Eurêka a accueilli du 8 avril au 2 septembre 2023 l'exposition « Super Égaux, le pouvoir de l'égalité filles – garçons ». Pour comprendre d'où viennent les inégalités filles-garçons, décrypter la part de l'acquis et de l'inné, s'interroger sur les stéréotypes de genre ; l'exposition « Super Égaux, le pouvoir de l'égalité filles-garçons » proposait un parcours en quatre pôles pour suivre les étapes du développement de chaque être humain et de la construction de l'égalité des sexes.

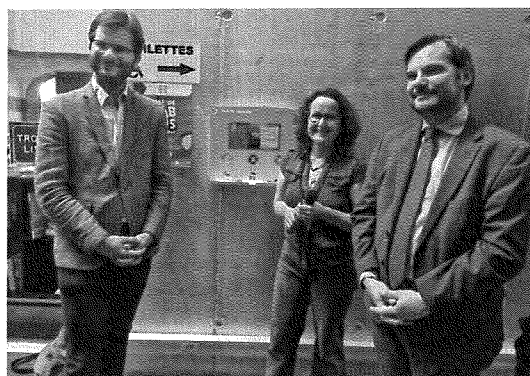


Projet de lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles

Depuis le mois de septembre 2023, la Ville de Chambéry a déployé 4 distributeurs de protections périodiques (tampons, serviettes) en libre accès, gratuites et de qualité, au sein de bâtiments municipaux suivants :

- La Médiathèque Jean-Jacques Rousseau
- La Bibliothèque Georges Brassens
- La Dynamo
- Le Centre Social et d'Animation du Biollay (CSAB)

Ces distributeurs doivent permettre de faire face aux imprévus, aux difficultés financières et ont pour but de contribuer à lutter contre le tabou des règles. Un distributeur mobile a été stocké à la Maison des associations et pourra être emprunté par les structures organisatrices d'événements.





Le volet « sensibilisation » de ce projet a également été lancé en octobre 2023 avec l'organisation du spectacle « Du Superflu au Super Flux », du Collectif de l'Atre, portant sur les représentations, les superstitions et les enjeux sociaux qui se cachent derrière les règles. Toutes les classes de 4^{ème} du collège de Bissy (une centaine d'élèves) ont pu assister à la représentation de l'après-midi à destination des scolaires.

Des subventions aux associations en hausse

Depuis 2023, la mission ville inclusive a commencé à attribuer des subventions à des associations qui œuvrent pour la défense des droits des femmes et des minorités de genre. Une subvention exceptionnelle de 1500 € a été attribuée au Planning Familial de la Savoie pour un projet de sensibilisation sur les violences sexuelles faites aux enfants ; une subvention exceptionnelle de 2000 € a été attribuée à LGBT+ Savoie pour l'organisation de la 2^{ème} marche des fiertés à Chambéry et une subvention exceptionnelle de 5000 € a été attribuée à l'association SaVoie de femme pour son action envers les femmes victimes de violences.

Au-delà de ces subventions attribuées par la Mission ville inclusive, plusieurs autres associations œuvrant pour les droits des femmes et les minorités de genre ont été soutenues par d'autres directions de la Ville de Chambéry :

- L'association d'Aide aux victimes d'infractions judiciaires (AVIJ), qui lutte aux côtés de la justice contre les violences, pour protéger les victimes et prévenir la récidive, a été soutenue à hauteur de 2500€ ;
- L'association Savoie de femme, qui lutte contre toutes les formes de violences conjugales, qu'elles soient d'ordre psychologique, physique, verbal, sexuel, économique ou administratif, a été soutenue à hauteur de 4 500€ ;
- Le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF 73), qui informe dans le domaine du droit, de l'emploi, de la formation et du social, a été soutenu à hauteur de 1050€ ;
- Contact Savoie, qui a pour objectif de contribuer au dialogue entre les parents, les lesbiennes, gays, bi et trans, leurs familles et ami-es, a été soutenu à hauteur de 475€.

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

En France en 2022 :

-118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire (Enquête sur les morts violentes au sein du couple du ministère de l'Intérieur 2023) et 147 femmes sont mortes en raison de leur genre (Décompte de #NousToutes incluant les femmes tuées par un membre de leur famille, pour avoir refusé un rapport sexuel ou en raison de leur transition de genre, celles poussées au suicide par des hommes violents ou par le (cyber-)harcèlement sexiste et sexuel);

-12 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides ou dans un contexte de violences conjugales,

-31% des femmes étaient déjà victimes de violences antérieures, 65% de celles-ci avaient signalé ces violences antérieures dont 75% via le dépôt d'une plainte aux forces de sécurité.

En Savoie, l'association SaVoie de femme lutte contre toutes les formes de violences au sein du couple en proposant notamment des accueils de jour physiques et téléphoniques, des ateliers et des formations et sensibilisations à destination de professionnels et du grand public. Tout au long de l'année 2023, cette association a constaté une augmentation constante de l'activité. Du 1 janvier au 31 octobre, SaVoie de Femme a reçu et accompagné 605 femmes différentes, contre 500 habituellement, effectué 1334 entretiens avec ces femmes et reçu 1102 appels de victimes, proches ou partenaires. Face à une croissance continue de son activité, la Ville de Chambéry a souhaité apporter son soutien financier à cette association qui joue un rôle essentiel dans la prévention et l'accompagnement des femmes victimes de violences sur le territoire.

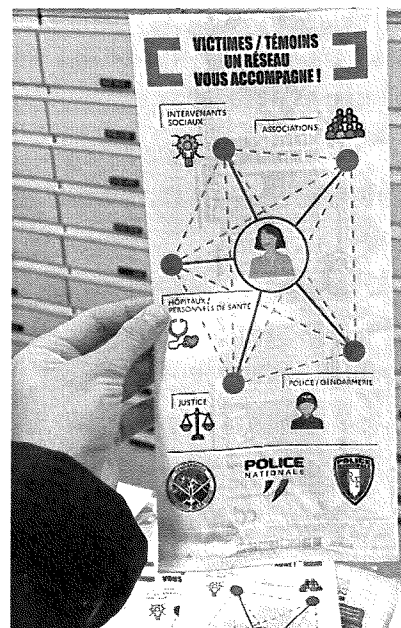
De plus, en 2023, la Ville s'est associée à des actions impulsées par le CDAD de la Savoie et la Préfecture visant à prévenir, sensibiliser et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont les premières victimes avec notamment la diffusion d'une campagne de communication sur des sachets de pharmacie.

25/11 – Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Dans le cadre de la politique menée par l'Etat pour la prévention et l'élimination des violences à l'égard des femmes – le Conseil Départemental de l'Accès au Droit – CDAD (Justice), la préfecture -délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE) avec le concours des forces de l'ordre et le soutien des élus ont décidé d'imprimer sur des pochettes à pharmacie:

- Les numéros utiles pour lutter contre ces violences, que l'on soit victime ou témoin,
- Le réseau des professionnels présent au quotidien : associations, police-gendarmerie, Justice, hôpitaux-personnels de santé, intervenants sociaux.

Cette campagne de communication ayant pour objectif de prévenir les violences conjugales et intrafamiliales en Savoie, a également permis de mettre en lumière le travail en réseau des acteurs pour une prise en charge coordonnée et adaptée des personnes.



La Ville de Chambéry s'est associée à la Préfecture de la Savoie pour communiquer et rendre accessibles au plus grand nombre les ciné-débats suivants :

- Semaine thématique en partenariat avec CinéMalraux autour de 2 films :

-Lundi 21 novembre 2023 : « Noémie dit oui » de Geneviève Albert, problématique de la prostitution des mineurs

-Vendredi 24 novembre 2023 : « L'amour et les forêts » de Valérie Donzelli, problématique des violences au sein du couple et sur l'emprise

La Ville a également soutenu l'organisation d'un colloque porté par SaVoie de femme sur la thématique de l'emprise dans le couple, en mettant à disposition la salle Le Manège.

- Une démarche intégrée dans les politiques publiques de la Ville

Une attention particulière est portée à l'intégration de la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans l'ensemble des politiques publiques portées par la Ville. Si la plupart des autres services de la Ville ne mettent pas en place d'actions spécifiques pour promouvoir l'égalité, ils sont en revanche nombreux, notamment au sein des structures culturelles, à avoir intégré cette dimension dans leurs plans d'action et leur travail quotidien.

Egalité et espaces publics : la place des femmes et la visibilité des femmes dans l'espace public

Augmentation des noms de femmes dans l'odonymie chambérienne : la Ville de Chambéry a dénommé de nouveaux lieux avec des noms de femmes et des noms de personnes issues de l'immigration afin de faire connaître des femmes et des minorités qui se sont illustrées dans l'histoire locale, nationale et internationale et accroître ainsi la visibilité des femmes et des personnes issues de la diversité dans l'espace public. Ce projet a une forte portée symbolique car il vise à rééquilibrer la part des femmes dans les noms de rues et de lieux (5% des noms de rues attribués à des personnes étaient attribués à des femmes à Chambéry).

Passage Alice Milliat (1884-1957)	Pionnière du sport féminin.
Passerelle Alfonsina Strada (1891-1959)	Pionnière du cyclisme féminin italien.
Parc des Ouvrières italiennes de l'usine Pilotaz	
Passerelle Chantal Mauduit (1964-1998)	Alpiniste.
Parc Jeanne de Buttet du Bourget (1854-1926)	Peintre et sculptrice française.
Chemin Marie-Catherine Grassis de Predl (1790-1871)	Artiste portraitiste.
Espace Andrée Carron (1898-1976)	Princesse Andrée Aga Khan, mécène, peintre.
Square Isabelle Mège (1878-1966)	Artiste peintre.
Place Adrienne Monnier (1892-1955)	Libraire, écrivaine, éditrice.
Parc Joséphine Baker (1906-1975)	Résistante, danseuse, chanteuse.
Verger Florence Girard-Madoux (1951-2006)	Avocate, militante des droits humains.
Passage Marguerite Chevron (1818-1862)	Poétesse officielle de la Maison de Savoie.
Cour Marie-Clotilde Fardel (1926-2001)	Vice-Présidente de la Croix-Rouge Française.

Organisation de la conférence « Femmes et espaces publics : repenser l'aménagement des espaces publics au regard du genre » : Organisée par la Ville de Chambéry et la Base, cette conférence invitait à réfléchir et à échanger sur les enjeux d'intégration et de représentation du genre dans les espaces

publics. Édith Maruéjols, géographe du genre et Dominique Poggi, sociologue, ont présenté des projets d'écoles égalitaires et des expériences de marches exploratoires.



Formations en interne sur :

-La Méthodes des marches exploratoires – Formation suivie par des agent-es des mairies de quartier, de la mission Implication citoyenne et du service Prévention et tranquillité publique.

-L'intégration de la dimension de genre dans l'aménagement de l'espace public – Formation suivie par des agent-es de la Direction urbanisme et aménagement, la Direction entretien et maintenance et la Direction enfance et éducation.

Egalité et sport : Un travail important a débuté avec le service des sports visant à renforcer la prise en compte transversale de l'égalité et de la lutte contre les violences. Ce travail a notamment débuté en 2023 par la signature de la charte contre les LGBTphobies dans le sport par la Ville de Chambéry et par l'organisation d'entretiens avec des associations sportives et la diffusion d'un questionnaire portant sur l'inclusion des personnes LGBT+ dans le milieu sportif chambérien.

Par ailleurs, les équipes féminines sont de plus en plus représentées dans l'ensemble des associations sportives subventionnées par la Ville.

En 2023, sur un effectif total de 21 586 licencié-es des associations sportives chambériennes, 9 052, soit 42% sont des femmes et 12 534, soit 58% sont des hommes. Ces données plutôt bonnes en termes de parité dans la pratique sportive, cachent toutefois le maintien de stéréotypes de genre qui contribuent à maintenir de fortes différences dans le choix des disciplines sportives. Sur 68 associations sportives subventionnées par la Ville, 34 ont moins de 40% de femmes parmi leurs licencié-es, 12 ont plus de 60% de femmes parmi leurs licencié-es et 21 ont entre 40 et 60% de femmes parmi leurs licencié-es. Sans trop de surprise, parmi les sports qui sont le moins mixtes on retrouve : le tir (14% de femmes), le rugby (12% de femmes), le football américain (2% de femmes), le hockey sur glace (15% de femmes), le cyclisme (4% de licenciées femmes), la lutte (13%) et le handball (6% de licenciées femmes- spécifique à la division entre les équipes féminines et masculines de handball à Chambéry). A l'inverse, la gymnastique compte 68% de licenciées femmes, le twirling bâton en compte 100%, le cheerleading 86% et les sports de glace 97%.

Il est également intéressant de rappeler que, bien qu'ouverts à tous et toutes, la plupart des équipements sportifs publics ne sont pas fréquentés également par les femmes et par les hommes : à

titre d'exemple, les skate-parks, les city stades et les bouledromes sont utilisés par 80% d'hommes et 20% de femmes au niveau national.

Egalité et jeunesse : La question de l'égalité filles/garçons est abordée régulièrement avec les structures partenaires. Une formation et des temps d'échange, co-organisés par le service Jeunesse de la Ville et la MJC de Chambéry, avec le soutien de la Cité Educative, ont par ailleurs été proposés en octobre 2023 aux structures « jeunesse » de Chambéry. Y ont participé la MJC, l'AQCV, Posse 33, le CS des Moulins et le CS du Biollay. Intitulée « Vers une culture de l'égalité dans nos pratiques d'animation auprès des jeunes », cette formation répondait aux deux objectifs suivants : permettre un partage des problématiques rencontrées autour des stéréotypes de genre et de l'égalité filles/garçons entre animateurs et animatrices d'un même territoire et sensibiliser aux enjeux d'égalité filles-garçons, de lutte contre les discriminations et aux violences sexistes et sexuelles.

Egalité et culture : La nouvelle feuille de route de la Ville de Chambéry en matière artistique et culturelle, élaborée en 2023, a pleinement intégré la question de l'égalité femmes/hommes dans les enjeux des années à venir.

Médiathèque et bibliothèque : La thématique de l'égalité femmes hommes est bien présente dans les collections des bibliothèques avec un nombre important de ressources sur ce sujet. 97 documents ont été recensés sur la thématique, dont une part importante de titres récents.

Cité des Arts : La Cité des arts œuvre à la promotion de l'égalité au travers de nombreuses actions :

- recherche de la parité dans les candidatures pour les entretiens de recrutement et dans les résultats ;
- travail en cours sur les documents de communication pour notamment lutter contre les stéréotypes genrés ;
- intégration dans le futur règlement intérieur et des études de la lutte contre tout type de discrimination (notamment du genre)
- accueil du lancement des journées du matrimoine (HF+) à la cité des arts le 15 septembre 2023
- concerts depuis 2022 lors des journées du Matrimoine et du patrimoine, avec spectacle à la cité des arts sur cette thématique ("Musiques de compositrices" en 2022, "Il n'y a pas que Fanny Mendelssohn" en 2023) avec des musiciennes-enseignantes de la Cité des arts ;
- accueil de l'exposition "Femmes compositrices" à la Cité des arts (partenariat avec l'Orchestre des Pays de Savoie) ;
- veille à la parité dans la programmation ("Siestes du Verney", expositions, artistes associés aux projets...)

De plus, les conseils pédagogiques, les réunions de départements, les entretiens professionnels sont autant d'occasion qui sont saisies pour provoquer échanges et réflexions autour de cette thématique.

Musée des Beaux-Arts : L'égalité hommes / femmes y est développée selon deux axes :

- la mise en avant de femmes artistes.

=> L'exposition L'Adresse au paysage (2023) a mis en avant l'artiste peintre Marianne Werfkin, peintre russe expressionniste majeure, longtemps restée dans l'ombre de son époux Jawlensky. 1ère exposition d'ampleur de cette peintre en France avec 8 tableaux présentés et une programmation culturelle (visite flashs pendant les Journées du Matrimoine, 1 conférence le 28 septembre).

=> Toujours dans l'exposition L'Adresse au paysage, exposition d'un pastel de la peintre Elisabeth Vigée Le Brun avec conférence associée le 4 novembre par Perrine Vigroux, historienne de l'art et spécialiste de la pratique artistique des femmes en France au XVIIIe s.

- la lecture des tableaux des collections par le prisme du genre. Les femmes représentées dans les tableaux, leur choix, la manière dont elles sont représentées, permettent de s'interroger sur la place qu'elles occupent dans le regard des peintres au fil du temps, et plus largement de la société. Les tableaux peuvent également résonner avec des problématiques contemporaines, et notamment les violences faites aux femmes.

Egalité, parentalité et Cité éducative : En 2023, deux formations ont été proposées, en lien avec l'ADDCAES, à des professionnel·les : « Parentalité en situation interculturelle » et « Egalité filles/garçons en situation interculturelle ». De plus la Cité Educative a financé plusieurs ateliers « Jouons à l'égalité », organisés par le Programme de réussite éducative de Chambéry dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité 2023. Ces ateliers, à destination de parents et d'enfants des écoles maternelles des Châtaigniers et de la Pommeraie ont pour but de déconstruire les stéréotypes autour des jeux et de favoriser l'usage de tous les jeux dans tous les temps de l'enfant.

Outre le volet formations et sensibilisations, la Cité éducative est également vigilante à l'égalité filles/garçons dans son octroi de subventions pour des projets spécifiques et veille à ce que des projets soient proposés de manière égale aux filles comme aux garçons.

Egalité et enfance : L'ensemble des coordinateurs périscolaires a été sensibilisé à la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons à l'automne 2023, dans le cadre d'une sensibilisation de 2h animée par Le collectif de la fabrique du vivre ensemble. Ces sensibilisations s'inscrivaient dans un projet plus large visant à outiller les équipes des accueils périscolaires de Chambéry sur ces questions (jeux, quizz, court-métrages, etc).

2.3. Perspectives 2024 pour l'égalité

En 2024, les actions de la collectivité en matière d'égalité porteront principalement sur :

- **La lutte contre la précarité menstruelle** : Afin de continuer à lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles, un nouveau distributeur de protections périodiques mobile sera stocké à la Maison des associations et pourra être prêté aux associations organisant des événements en extérieur ou intérieur. Ce travail est accompagné par la création d'une exposition itinérante et l'organisation de sensibilisations animées par le Planning Familial 73 ayant pour but de briser le tabou des règles.
- **La question de la place des femmes et des minorités dans l'espace public** : La Ville de Chambéry entend poursuivre sa politique volontariste de féminisations des dénominations de rues, espaces publics et établissements publics en 2024, avec des dénominations de lieux qui permettront de mettre en lumière des femmes qui se sont illustrées dans la résistance en Savoie.
- **L'égalité et le sport** : Un travail important a débuté en 2023 avec le service des sports visant à renforcer la prise en compte transversale de l'égalité et de la lutte contre les violences. Ce travail se poursuivra en 2024 par un travail de féminisation des noms d'équipements sportifs,

par un travail de sensibilisations des éducateurs sportifs et des dirigeant-es des clubs à l'inclusion dans le sport et à la prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu sportif.

- **Education/enfance et égalité** : Dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité 2024, les enfants fréquentant les accueils périscolaires des 18 écoles élémentaires de Chambéry vont réaliser des toiles sur leurs représentations de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. En parallèle de ce projet, la question de l'égalité entre les filles et les garçons va être intégrée aux futurs travaux de réaménagements et de végétalisation des cours d'écoles de Chambéry.
- **Egalité dans le Contrat de Ville** : Dans le cadre du renouvellement du Contrat de Ville pour la période 2024-2030, l'attention portée à l'égalité femme-homme devrait prendre une place importante, notamment à travers l'examen des dossiers de demande de subvention sur les crédits Politique de la Ville qui s'appuiera sur la mixité dans les actions, la mixité dans les effectifs des structures porteuses, etc. A ces titres, l'intégration de l'égalité hommes/femme sera une condition à l'éligibilité des actions du contrat de ville et des indicateurs d'évaluation devront être systématiquement associés.
- **La lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement de rue** : Dans le cadre du contrat local contre les violences sexuelles et sexistes, la Ville de Chambéry va travailler à la mise en place du dispositif "Demandez Angela" dans la ville. Ce dispositif permet de labelliser des commerces, des établissements de nuit et plus largement des lieux d'accueil du public comme refuges pour des personnes qui se sentiraient en danger sur l'espace public. Le personnel d'accueil et les employé-es des commerces sont sensibilisé-es au harcèlement de rue et aux violences sexistes et sexuelles et s'engagent à porter assistance et soutenir toute personne faisant appel au dispositif.
- **La sensibilisation du grand public** via l'organisation de la Quinzaine de l'égalité 2024, qui fait suite aux deux premières éditions de la Quinzaine de l'égalité en 2022 et 2023. Elle s'inscrit dans la volonté de pérenniser cet événement fédérateur, festif et informatif qui vise à rassembler les citoyens et citoyennes autour des thématiques de l'égalité, de l'inclusion et de la promotion des diversités. Pour la première fois, un appel à projets a été lancé afin d'apporter un soutien financier à certains projets novateurs. La Ville de Chambéry a décidé d'apporter son soutien financier à douze associations lauréates qui, de par leurs projets aux thématiques variées, participent au travail de sensibilisation du grand public et des scolaires et contribuent à œuvrer pour une ville plus inclusive et accueillante (montant total 11 990 €). L'organisation de cet événement participe plus généralement au travail de mise en réseau des associations locales et encourage les acteurs culturels, sportifs et associatifs chambériens à diffuser une culture de l'égalité et de lutte contre tout type de violences et de discriminations. Cette année, les principaux axes thématiques porteront sur les discriminations liées à l'âge et à l'origine.

III. Récapitulatif des moyens mobilisés

3.1. Moyens humains mobilisés

Afin de faire vivre cette thématique au sein de la collectivité tout au long de l'année :

- Un pôle d'élus ville inclusive est consacré aux thématiques d'égalité et de ville inclusive
 - o Sophie Bourgade, adjointe au maire de Chambéry, chargée de la Ville inclusive, de la lutte contre les discriminations et de l'égal accès au service public
 - o Farid Rezzak, adjoint au maire de Chambéry, chargé du quartier des Hauts-de-Chambéry, conseiller délégué au handicap
 - o Micheline Myard-Dalmais, conseillère municipale de Chambéry, déléguée aux seniors et au lien intergénérationnel
 - o Matthieu Le Gagneux, conseiller municipal, délégué à la mobilité durable et à la ville inclusive
- Une mission égalité et ville inclusive, rattachée à la direction Ressources Innovation Communication Inclusion, avec 1,5 ETP consacré à la mission de janvier à décembre 2023.

3.2. Moyens financiers engagés

Plusieurs actions « ville inclusive » ont continué d'être financées par les différents services impliqués dans leur mise en œuvre en transversalité en 2023.

Ceci s'explique tout d'abord par la nécessité de faire de la politique « égalité et ville inclusive » une politique intégrée, c'est-à-dire de systématiser l'étude des activités de la Ville sous l'angle des enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ceci s'explique également par l'importance des actions de formation et de sensibilisation dans la poursuite des objectifs de la Mission.

Par ailleurs, pour traduire cette priorité politique d'égalité en termes budgétaires, la mission ville inclusive est dotée de moyens budgétaires propres : 37 400 euros en 2023 (+24,6% par rapport à 2022). Ce budget propre de la Mission permet de renforcer l'impulsion, la coordination et l'animation de cette politique d'inclusion, en favorisant notamment la mise en réseau des associations locales et l'organisation d'événements visant à promouvoir une ville inclusive et accueillante pour toutes et tous. La mission compte actuellement un poste d'attaché territorial à temps plein et une apprentie.