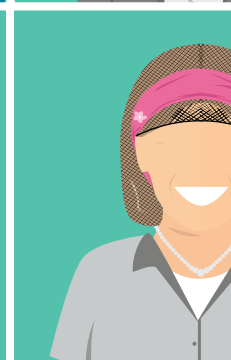
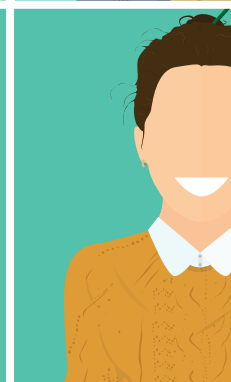
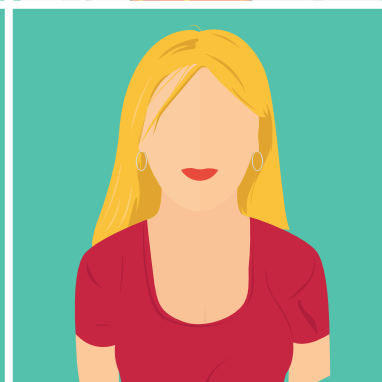
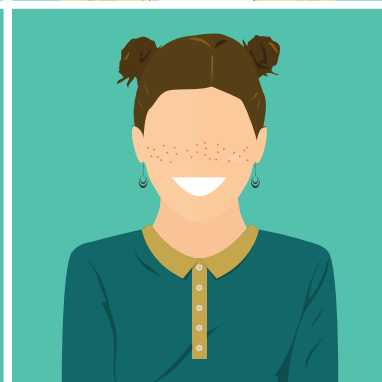
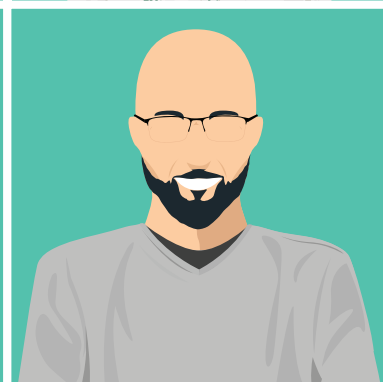
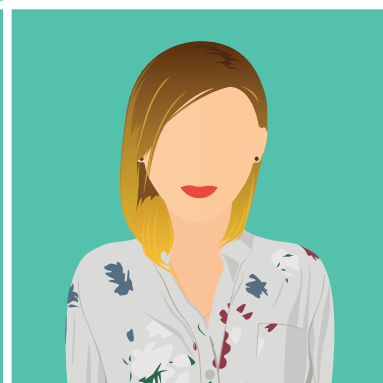




PLAN ÉGALITÉ

Femme ✕ Homme

2022 • 2024



**PLAN D' ACTIONS
DE LA VILLE DE LIMOGES
ET DE SES ÉTABLISSEMENTS
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES / HOMMES
ET DE LA LUTTE
CONTRE TOUTES FORMES
DE DISCRIMINATION**



L'égalité professionnelle dans la loi

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Ce principe est rappelé dans l'article 6 bis dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le rôle des collectivités locales dans la promotion de l'égalité des sexes a été ensuite affirmé dans la Déclaration mondiale de IULA (*Union internationale des villes et pouvoirs locaux*) sur « les femmes dans le gouvernement local » adoptée en 1998. La nouvelle organisation mondiale, Cités et Gouvernements Locaux Unis, a également fait de l'égalité des femmes et des hommes l'un de ses principaux objectifs. C'est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »



De la loi aux plans d'actions : L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la fonction publique

Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les collectivités locales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques. En effet, la démocratie locale doit permettre que soient effectués les choix les plus appropriés concernant les aspects les plus concrets de la vie quotidienne tels que le logement, la sécurité, l'espace public, le monde du travail ou la santé.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent. Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Dans l'ensemble de la sphère du travail, la crise sanitaire a justement révélé la persistance de ces inégalités. Si certains indicateurs ont progressé ces dernières années, les résultats restent insuffisants, et parfois mis à mal par la gestion de crise sanitaire.





Les récentes mesures pour renforcer le passage à une action opérationnelle dans la Fonction publique doivent être l'occasion d'une relance de la dynamique initiée en 2012 avec la loi Sauvadet, poursuivie en 2018 par l'accord relatif à l'égalité professionnelle et son renforcement par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Cette dernière rend obligatoire la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle pour les administrations publiques à partir de 2021. Il s'agit de mesurer la réduction des écarts (*notamment de rémunération*), des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. Cela constitue un enjeu pour la Fonction publique, qui compte plus de 60 % de femmes, et se doit d'être exemplaire dans sa contribution à cette grande cause nationale. Des avancées sont attendues, notamment en matière de réduction des écarts dans l'accès aux postes d'encadrement, les progressions de carrière et de rémunération ; du recueil des signalements des discriminations de toute sorte, et notamment des agissements sexistes, des cas de harcèlements moral ou sexuel, ou des actes de violence ; de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les bonnes pratiques en la matière sont nombreuses, mais encore insuffisamment partagées et opérationnelles. Les exécutifs locaux tels que les managers publics et les professionnels des ressources humaines sont en première ligne pour sensibiliser et mettre en œuvre des opérations concrètes via des plans d'actions et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur déploiement.



Les engagements de la Ville de Limoges et de ses établissements

La Ville de Limoges est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes, non seulement en termes de gestion du personnel, mais aussi au travers de ses politiques publiques, en lien avec ses différents partenaires et en soutien aux associations.

La Ville souhaite ainsi poursuivre son action en matière de lutte contre les discriminations, à son niveau de compétences, en matière de citoyenneté, d'éducation, de culture, de soutien aux activités sportives et de loisirs, ou encore dans le cadre de sa politique de développement des quartiers (*espace public, logement, sécurité, santé*), ce afin de s'inscrire durablement en faveur d'une société plus égalitaire et non discriminante.

Marquée par cette volonté forte de développer une démarche d'inclusion républicaine, la Ville de Limoges inscrit son plan d'actions à la fois dans la continuité et en cohérence avec l'adoption par le conseil municipal en juin 2021 de la *Charte des objectifs de développement durable des Nations Unies*, notamment autour de l'objectif visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles.

Cet objectif est lui-même issu de la déclinaison de la feuille de route nationale pour l'Agenda 2030, adoptée en 2019, avec l'enjeu prioritaire de lutte contre toutes les discriminations et inégalités, en garantissant les mêmes droits, opportunités et libertés à toutes et à tous.





Notre plan d'actions triennal se décline ainsi autour de trois axes majeurs :

- **Inscrire l'égalité et le respect de la diversité des identités dans l'action politique et citoyenne de la Ville,**
- **Poursuivre une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration municipale,**
- **Promouvoir et accompagner une culture locale de l'égalité.**

Ces axes font l'objet d'une déclinaison en actions conduites par les différents services municipaux : que ce soit en interne, au sein même de l'administration mais aussi en externe, sur le territoire, en association avec les parties prenantes impliquées.

Le pilotage de ce plan triennal (*suivi et évaluation*) est garanti via un dispositif de gouvernance assuré en interne par des élus, la direction générale du pôle ressources ainsi qu'une référente égalité professionnelle et une référente lutte contre les discriminations et pour l'égalité (*LDE*).

Afin de pérenniser la dynamique requise par ce plan d'actions, ce dernier fera l'objet d'un point d'avancement au travers d'un bilan de réalisation établi et communiqué chaque année.

Références juridiques

- *Code général de la fonction publique, articles L132-1 à L132-11 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,*
- *Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,*
- *Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.*

INSCRIRE L'ÉGALITÉ ET LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ DES IDENTITÉS DANS L'ACTION POLITIQUE ET CITOYENNE DE LA VILLE

Pour cela, la Ville de Limoges entend mobiliser ses élus, ses agents et l'ensemble de ses partenaires afin d'inscrire durablement des actions concrètes en faveur d'une société plus égalitaire et non discriminante.



Action 1-1

Œuvrer pour la déclinaison de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Action 1-2

Assurer la parité au sein des instances de démocratie de proximité et des instances paritaires

- Le principe de parité doit être respecté au sein du conseil municipal tout comme dans les conseils de quartier instaurés en 2015.
- Au sein du conseil municipal des enfants, le principe de la parité doit également être scrupuleusement respecté.
- Créée pour défendre et promouvoir la citoyenneté, l'Association 55 citoyens pour Limoges devra veiller au respect de la parité lors de sa prochaine constitution.
- La parité des élu(e)s (*représentants de l'administration et représentants du personnel*) doit aussi être maintenue dans les instances paritaires (*commission de promotion / comité technique et comité hygiène, sécurité et conditions de travail ou comité social territorial*).

Action 1-3

Favoriser la prise en compte de la perception des femmes dans les projets relatifs à l'espace public de la Ville

Rechercher et développer l'utilisation de dispositifs permettant de recueillir la perception des femmes dans la conception et la mise en œuvre de projets urbains.

Action 1-4

Organiser ou participer à des événements annuels de sensibilisation du grand public en valorisant l'action des institutions, des entreprises et des associations

- 8 mars : journée internationale de défense des droits des femmes.
- 17 mai : journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie.
- Juin : rallye des pépites limousines.
- 1^{er} dimanche de septembre : forum des associations et tables rondes thématiques.
- 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.



Action 1-5

Féminiser les noms de rue et des équipements publics

- Rééquilibrer la dénomination des rues en proposant systématiquement, pour chaque nouvelle rue, au moins un nom de femme célèbre artiste, scientifique, intellectuelle, politique ou sportive.
- Mettre en lumière des personnalités féminines locales à travers le choix du nom des équipements ou des salles municipales existants ou à venir.
- Communiquer auprès de la population sur les parcours des femmes retenues.



Action 1-6

Inscrire l'égalité dans les politiques d'achat public et de subventionnement des associations

- Inclure une clause égalitaire dans le dossier de consultation des entreprises.
- Soumettre tout accord et versement de subvention aux structures demandeuses à la signature du contrat d'engagement républicain, promouvant le respect de la diversité des identités (*engagement à respecter les principes de la devise républicaine - le français comme langue, l'égalité entre les femmes et les hommes, la liberté d'expression, la fraternité, la laïcité bien sûr et donc la liberté de croyance de chacun, et refuser toutes les formes de violence avec pour corollaire la contribution au vivre ensemble*).

Les acteurs mobilisés

Les élu(e)s

Le cabinet

La direction générale

La direction assemblées et affaires juridique

La direction achats, logistique et commande publique

La direction de la communication

La direction développement des quartiers et vie associative

La direction de la démocratie participative

La direction constructions et projets urbains

La direction de l'évènementiel

La direction des ressources humaines

Les partenaires associés

Les associations partenaires

Les représentants du personnel

POUR SUIVRE UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Le statut général des fonctionnaires impose le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (*article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires notamment*). Malgré cela, des inégalités perdurent encore aujourd'hui dans la fonction publique territoriale alors que les femmes représentent plus de 60 % des effectifs :

- répartition inégale des femmes au sein des métiers de la fonction publique,
- sous-représentation des femmes dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur,
- écarts de rémunération qui perdurent : le salaire net mensuel moyen des femmes s'élève à 1 734 euros contre 1 944 euros pour les hommes / les primes représentent en moyenne 16,5 % du salaire brut pour les femmes contre 27,5 % pour les hommes,
- déroulement de carrière des femmes moins linéaire avec incidence sur le montant des pensions de retraite : les femmes occupent 83 % des postes à temps partiel, 97 % des congés parentaux sont pris par les femmes.



Le contexte local

Deuxième employeur du département, la Ville de Limoges comptait, au 31 décembre 2020, 2 982 agents dont 2 379 agents permanents. Les femmes représentent 54,81 % de l'effectif global permanent et, selon les catégories hiérarchiques :

- 64,13 % des cadres de catégorie A,
- 58,26 % des cadres de catégorie B,
- 52,63 % des cadres de catégorie C.

La répartition par filière et par genre des agents permanents est la suivante :

les filières les plus féminisées

- médico-sociale : 98,75 %
- sociale : 97,04 %
- administrative : 81,15 %
- médico-technique : 77,78 %

les filières les plus masculinisées

- police municipale : 79,41 %
- technique : 65,38 %
- sportive : 62,07 %
- animation : 53,23 %.

Les femmes représentent par ailleurs 88,13 % des agents à temps partiel.

Les actions

La Ville s'engage à travers sa politique de recrutement, de formation, de parcours et d'évolution de carrière, de mobilité interne, à favoriser l'accès aux postes à responsabilité, l'articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale, la sensibilisation à la mixité et à l'égalité professionnelle.



Action 2-1

Suivre et évaluer la situation comparée des femmes et des hommes

- Mettre en place des indicateurs de genre.
- Suivre les évolutions dans le cadre des différents rapports statistiques annuels.
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action 2-2

Favoriser l'égalité femmes/hommes tout au long de la carrière

- Veiller à la non-discrimination des femmes dans le recrutement et à favoriser la mixité au sein des directions historiquement « masculines » ou « féminines ».
- Veiller à l'égalité de traitement des femmes dans les promotions de carrière.
- Veiller à des nominations équilibrées sur les postes à responsabilités.

Action 2-3

Accompagner les parcours professionnels

- Maintenir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation.
- Accompagner les mobilités internes et les retours à l'emploi après un arrêt de longue durée.
- Accompagner les agents dans la recherche de modes d'accueil petite enfance gérés par la Ville.

Action 2-4

Adapter l'organisation du travail en lien avec les représentants du personnel

- Favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale avec notamment la mise en œuvre du télétravail.
- Favoriser l'adaptation des temps de travail (*annualisation, horaires continus, roulements...*) et des conditions de travail (*locaux, matériels, protocoles, fortes chaleurs...*) en lien avec les instances représentatives du personnel selon les nécessités de service.
- Promouvoir le droit à la déconnexion, par exemple à travers une charte partagée avec les représentants du personnel.



Action 2-5

Encourager le changement des mentalités

- Sensibiliser et former les encadrants à la lutte contre les discriminations.
- Encourager les initiatives des services dans la modification des comportements ou des pratiques professionnelles.
- Prévenir et agir contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement et les comportements sexistes au travail.
- Mener des opérations d'information et de communication auprès des agents, notamment féminins, sur les droits à la retraite, la gestion du budget et les accompagner dans leurs démarches.
- Proscrire les stéréotypes sexués dans les documents de communication interne ou institutionnelle.



Les acteurs mobilisés

La direction générale
La direction des ressources humaines
L'élue en charge de l'égalité

Les partenaires associés

L'ensemble des directions
Le délégué à la protection des données
Les représentants du personnel
Les organismes de formation

PROMOUVOIR ET ACCOMPAGNER UNE CULTURE LOCALE DE L'ÉGALITÉ

Au-delà de son action en interne, la municipalité s'engage à promouvoir une culture de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques relevant de sa compétence en lien avec ses différents partenaires sur le territoire.

En s'appuyant sur les différents services municipaux compétents, la Ville souhaite également poursuivre l'intégration de l'égalité femmes/hommes et la lutte contre toutes formes de discrimination dans ses différents projets éducatifs, sociaux-culturels, sportifs ou encore ceux liés au développement durable.



Action 3-1

Promouvoir une culture de l'égalité par l'éducation

- Intégrer la question de l'égalité femmes / hommes dans l'ensemble des projets pédagogiques en lien avec les temps extrascolaires et périscolaires.
- Mettre en place des actions de communication à destination des parents.
- Promouvoir des outils et dispositifs, et ainsi déployer des actions en faveur de l'égalité et de l'équité au travers de documents cadres :

Le programme de réussite éducative (PRE) qui vise à permettre une certaine équité dans la prise en charge des enfants repérés par les enseignants. Ce dispositif s'adresse aux enfants de 2 à 16 ans issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il permet de construire un projet personnalisé pour chaque enfant présentant des signes de fragilité ne favorisant pas sa réussite scolaire.

Le projet éducatif territorial (PEdT) 2021-2024, ainsi que **le plan d'actions Ville amie des enfants 2020-2026** (*adoptés respectivement en juin et septembre 2021*), des politiques pour l'enfance et la jeunesse. Chacun d'eux présentant les axes de travail s'agissant de l'égalité fille/garçon (femme/homme) et de la lutte contre les discriminations, les exclusions et le harcèlement.

Le plan local de sécurité et de prévention de la délinquance (PLSPD) 2021-2026 qui, à travers son service Médiation, développe des actions permettant de lutter contre toutes formes de discrimination. Deux médiatrices formées, de la direction sécurité prévention salubrité, interviennent depuis plusieurs années auprès de partenaires en direction de publics victimes ou concernés par des discriminations, en utilisant différents outils tels que la justice restaurative, la médiation par les pairs ou encore le théâtre forum.



Action 3-2

Faire des établissements culturels et sportifs municipaux des relais en matière d'information, de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes et de lutte contre toutes les formes de discrimination



- Utiliser le réseau des bibliothèques et autres établissements culturels en organisant la promotion de collections et d'expositions portant sur l'égalité, des expositions thématiques développant le thème de la figure féminine, ainsi que des animations visant à sensibiliser le grand public.
 - Favoriser la mixité des pratiques culturelles et sportives dans l'offre de services des établissements municipaux (*établissements culturels, sportifs, centres sociaux...*).
 - Proposer des supports et activités de médiation adaptés pour l'ensemble des champs du handicap (*visuel, cognitif, mobilité, auditif*) au niveau des établissements culturels.
 - Mettre à disposition des créneaux d'installation aux sections des clubs limougeauds handibasket, handifutsal et rugby fauteuil, tout en créant de nouvelles installations sportives entièrement accessibles.
 - Accompagner les associations culturelles et sportives partenaires qui développent des projets assurant la promotion de l'égalité.
 - Communiquer sur les équipes féminines sportives.
 - Combiner attractivité du territoire et grands événements sportifs féminins.
-

Action 3-3

Favoriser une meilleure prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les quartiers et la vie associative locale

- Soutenir les actions engagées par les associations de quartier par le biais de conventions d'objectifs et financières, plus particulièrement dans le cadre du plan stratégique local et du projet de ville qui définit une stratégie globale de rénovation de la ville avec un axe spécifique sur la rénovation urbaine des quartiers. Les actions menées ici s'inscrivent dans le cadre partenarial du contrat de ville et répondent à une problématique sociale dont les enjeux visent notamment à impliquer les habitants dans la vie de leur quartier et à favoriser la socialisation des jeunes au travers d'activités de loisirs. Les associations en sont les principaux opérateurs, via leur soutien aux structures d'animation et le fonctionnement des deux centres sociaux municipaux.
- Intégrer les questions de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans les ateliers et les animations proposées par les centres sociaux municipaux.
- Valoriser les actions collectives destinées à l'éducation, à la santé, aux droits des femmes et accompagner les projets de lutte contre les violences faites aux femmes (*accueil, écoute, hébergement, insertion*) :
 - Promouvoir et copiloter** avec la préfecture de la Haute-Vienne des actions préventives de sensibilisation sur les violences faites aux femmes,
 - Expérimenter** des dispositifs en partenariat avec les associations impliquées telles que France victimes 87, ARSL, le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (*CIDFF*), le commissariat, le CHU,
 - Communiquer et sensibiliser** via différents support médias sur les actions menées en la matière,
 - Soutenir** des opérations de sécurisation des victimes.
- Accompagner de manière égalitaire les parents dans les démarches liées à la petite enfance, l'éducation et l'inscription aux animations pour les enfants.
- Favoriser la pratique sportive des filles et leur accès aux activités :
 - Favoriser** le développement du sport de masse féminin,
 - Soutenir** les athlètes féminines de haut niveau,
 - Soutenir** les sports collectifs féminins de haut niveau.
- Informer sur les droits et devoirs des couples dans le mariage ou le PACS.



Action 3-4

Construire et déployer un schéma local contre les violences intra-familiales, sexistes et sexuelles sur le territoire de Limoges

C'est en accord avec la déclinaison de la stratégie nationale que le *Plan local de sécurité et de prévention de la délinquance 2021-2026* intègre le *Schéma local de lutte contre les violences familiales, sexuelles et sexistes*.

A travers la mise en place de ce schéma local, la Ville de Limoges et son centre communal d'action sociale souhaitent s'engager au côté de l'ensemble des signataires pour contribuer activement à cette politique de lutte contre les violences intrafamiliales et les violences faites aux femmes.

Les réflexions et actions proposées dans ce schéma sont pensées en cohérence et en complémentarité avec les instances portées par l'État ou les partenaires.

Cet engagement se décline autour des 7 axes de travail suivants :

- Prévention, sensibilisation et information pour lutter contre les violences intra familiales, le sexisme et le harcèlement.
- Prise en charge des victimes.
- Accès au droit, accès aux soins et sécurisation des victimes.
- Prise en charge des enfants victimes des violences intrafamiliales.
- Prise en charge des auteurs de violences conjugales.
- Prévention de la prostitution.
- Prévention des mutilations féminines.



Les acteurs mobilisés

La direction générale
La direction de la jeunesse
La direction des sports
La direction de la culture et du patrimoine
La direction développement des quartiers et vie associative
La direction de la démocratie participative
Le centre communal d'action sociale
La direction de la santé
La direction sécurité prévention salubrité
La direction citoyenneté et accueil des usagers
La direction de l'attractivité commerciale



Les partenaires associés

Le ministère de l'éducation nationale
Le ministère chargé des sports
La préfecture de la Haute-Vienne
Les associations (*culturelles, sportives, de quartier...*)
Les organismes de lutte contre les violences faites aux femmes
