République Française

Délibération n° 2017/2
Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49
Nombre de présents : 38

Date de la convocation : 05/12/17
Compte rendu affiché : 13/12/17

Transmis en préfecture : 13/12/17
Numéro de télétransmission unique :
069-216902593-20171211-30833-DE-1-1

Présidente : Mme Michèle PICARD

Secrétaire : Mme Hidaya SAID

Elu(e)s :

Présent(e)s : Mme Michèle PICARD, Mme Yolande PEYTAVIN, M. Pierre-Alain MILLET, Mme Saliha PRUDHOMME-LATOUR, M. Idir BOUMERTIT, Mme Andrée LOSCOS, M. Djilannie BEN MABROUK, Mme Véronique CALLUT, M. Bayrem BRAIKI, Mme Véronique FORESTIER, Mme Sandrine PERRIER, Mme Danielle GICQUEL, Mme Valérie TALBI, M. Jean-Maurice GAUTIN, M. Abdelhak FADLY, Mme Amina AHAMADA MADI, M. Hamdiatou NDIAYE, Mme Paula ALCARAZ, M. Georges BOTTEX, M. Gilles ROUSTAN, M. Pierre MATEO, Mme Marie-Christine BURRICAND, M. Serge TRUSCELLO, M. Jean-Louis PIEDECAUSA, M. Nacer KHAMLA, Mme Sandrine PICOT, Mme Sophia BRIKH, Mme Souad OUASMI, M. Aurélien SCANDOLARA, M. Maurice IACOVELLA, Mme Saliha MERTANI, Mme Houria TAGUINE, M. Nasser DJAIDJA, Mme Hidaya SAID, M. David INGLES, M. Pascal DUREAU, M. Lotfi BEN KHELIFA, Mme Anne-Cécile GROLEAS.

Absent(e)s : Mme Maite LAM.

Excusé(e)s : Mme Marie-Danielle BRUYERE, M. Christophe GIRARD, Monsieur Frédéric PASSOT.

Dépôt de pouvoir : M. Thierry VIGNAUD à Mme Michèle PICARD, M. Mustafa GUVERCIN à Mme Yolande PEYTAVIN, M. Saïd ALLEG à M. Pierre-Alain MILLET, Mme Nadia CHIKH à M. Hamdiatou NDIAYE, Mme Loan NGUYEN à Mme Marie-Christine BURRICAND, Mme Régia ABABSA à M. Idir BOUMERTIT, M. Damien MONCHAU à M. David INGLES.

République Française

Rapport n° 2
Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Direction Ressources Humaines

Mesdames, Messieurs,

La loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » consacre une obligation pour les collectivités de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité au sein de la collectivité territoriale et les politiques qu'elle mène sur son territoire.

La loi précise qu'une partie du rapport annuel doit être consacrée à la présentation d'indicateurs RH sexués. Les outils ne permettant pas, pour cette première année d'élaboration du rapport, de produire suffisamment de données genrées, l'objectif est de les développer davantage pour le rapport sur l'année 2017.

La seconde partie du rapport présente l'action de la collectivité en matière d'égalité dans les politiques publiques qu'elle conduit sur son territoire.

Le Conseil municipal,
Le rapport de Madame Le Maire, entendu,
Vu l'avis du Bureau municipal du 27 novembre 2017 après en avoir délibéré,

A l'unanimité des suffrages exprimés

Prend acte des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi sur la base des données disponibles de l'année 2016.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé les membres présents.

Pour expédition certifiée conforme

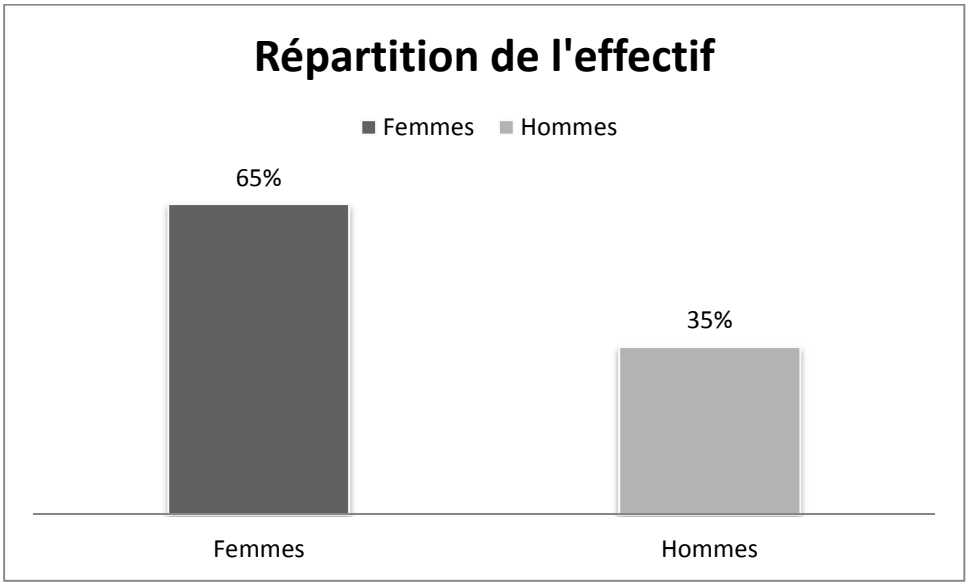
Pour le Maire
La Première Adjointe
Yolande PEYTAVIN

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2016

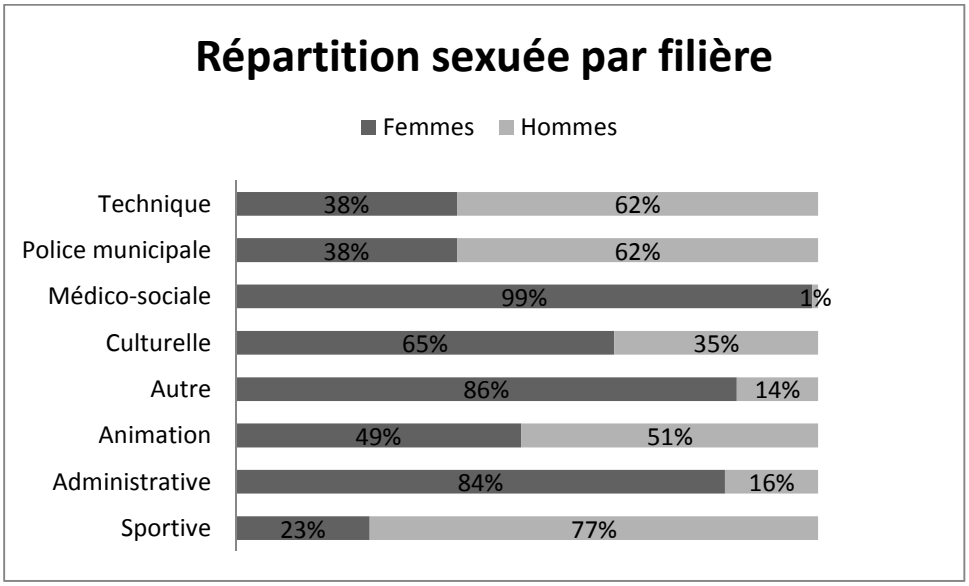
I- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : coup d'œil sur la collectivité employeur

1) L'effectif

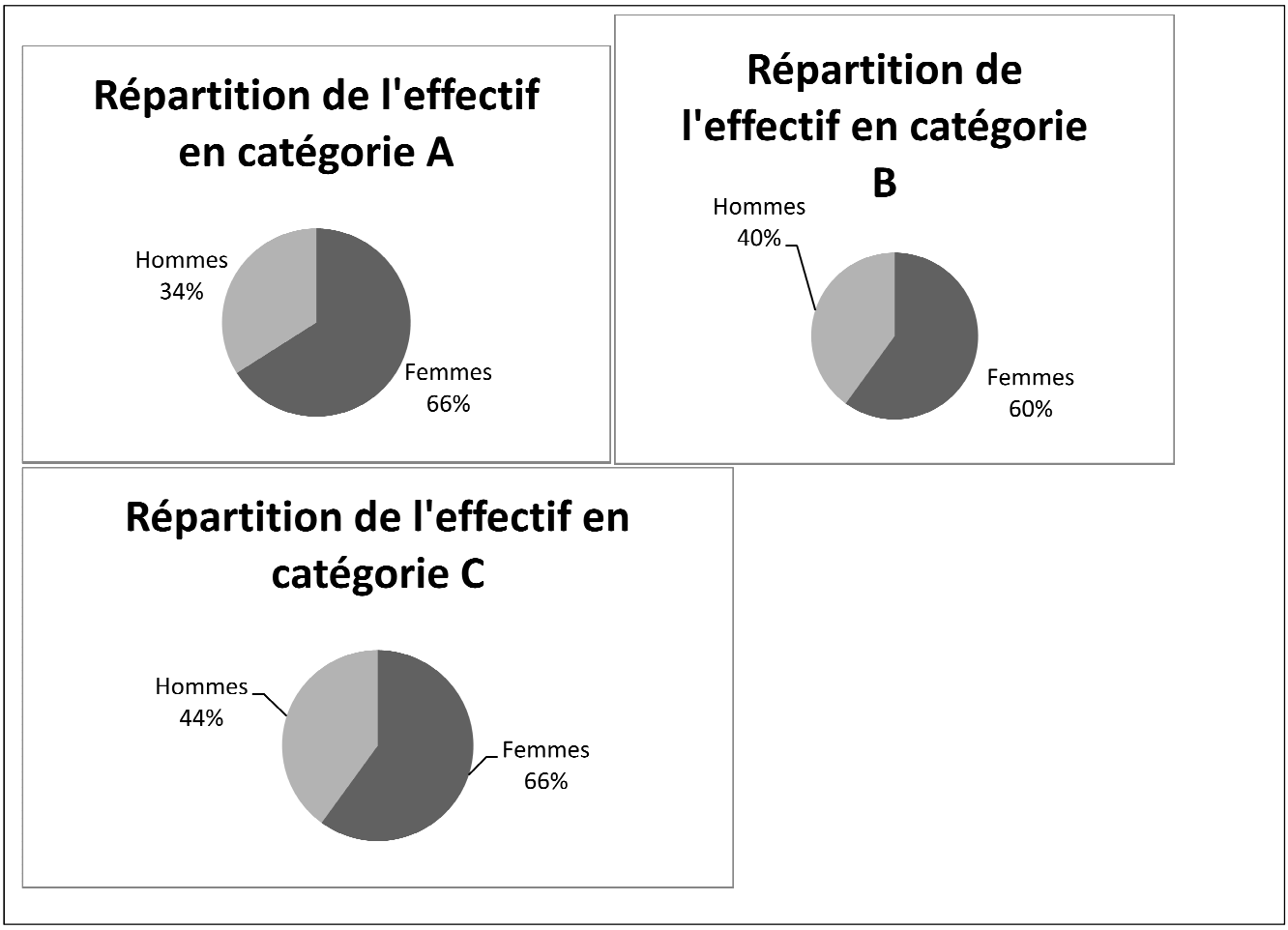
Au 31 décembre 2016 l'effectif permanent de la Ville de Vénissieux s'établit à 1228 agents. La répartition femmes-hommes est de 800 femmes (soit 65%) et 428 hommes (soit 35%).



Les compétences exercées par la Ville sont à l'origine de cette féminisation, avec une forte présence des femmes dans les métiers de la petite enfance, de l'enfance et du social comme le montre la répartition de l'effectif par filière (répartition en pourcentage).



La répartition des effectifs entre les catégories A, B et C est cohérente avec la répartition femmes-hommes :



En revanche, la répartition par emploi supérieur de direction fait apparaître une tendance différente Puisque au total en 2016, la Ville compte 29% de femmes sur des emplois de direction, ce qui place la collectivité en-dessous de la moyenne nationale qui s'établissait à 35% en 2014.

2) La carrière

a) Les recrutements et départs

En 2016, la collectivité a recruté 51 agents, dont 36 femmes et 15 hommes[1].

Recrutement 2016								
Categorie	**Sexe**	**Total effectif**	**Concours externe**	**recrutement direct**	**mutation**	**CDD**	**Détachement**	**Retour de disponibilité**
A	Femme	14	3		7	2	2	0
	Homme	4			2	1	1	0
B	Femme	14	2		4	8		0
	Homme	3	1			2		0
C	Femme	8			7	1		
	Homme	8		3	4			1
Total		51	6	3	24	14	3	1

[1] Recrutements sur poste vacant

Si le recrutement par concours a concerné plutôt des femmes (5 pour 1 homme), l'intégration directe n'a concerné que des hommes (3). Le contrat à durée déterminée a concerné plutôt des femmes (11 pour 3 hommes) de même que les mutations (18 femmes pour 6 hommes).

On note par ailleurs qu'en 2016 4 recrutements concernent des bénéficiaires d'une obligation d'emploi (BOE), dont 1 homme et 3 femmes.

On recense 56 départs[2], dont 33 femmes et 23 hommes, dont la répartition par motifs est la suivante :

Départ 2016									
Categorie	**Sexe**	**Total effectif**	**Retraite**	**Démission**	**Fin de CDD**	**inaptitude définitive**	**Décès**	**Mutation externe**	**Mobilité interne**
A +	Femme	2			1			0	1
	Homme	2						1	1
A	Femme	12	4		1	1		3	3
	Homme	4	1						3
B	Femme	8	3		3			2	
	Homme	7	2	1	1			2	1
C	Femme	11	4		2	1		2	2
	Homme	10	1					3	6
Total		56	15	1	8	2	0	13	17

33 femmes ont quitté la collectivité, dont 11 pour départ en retraite et 7 pour fin de contrat et 2 pour inaptitude définitive. Les hommes sont principalement partis pour cause de départ en retraite (4).
Le nombre de femmes en fin de contrat est cohérent avec la proportion que l'on constate pour les recrutements en CDD qui concernent davantage les femmes que les hommes.

Si l'on se concentre sur les mutations, on note qu'en ce qui concerne les mutations externes, hommes et femmes sont dans l'absolu, tout aussi mobiles, puisque 6 hommes sont concernés pour 7 femmes. En revanche la mobilité interne, c'est-à-dire le changement de poste au sein de la collectivité, concerne davantage les hommes (11) que les femmes (6) en 2016.

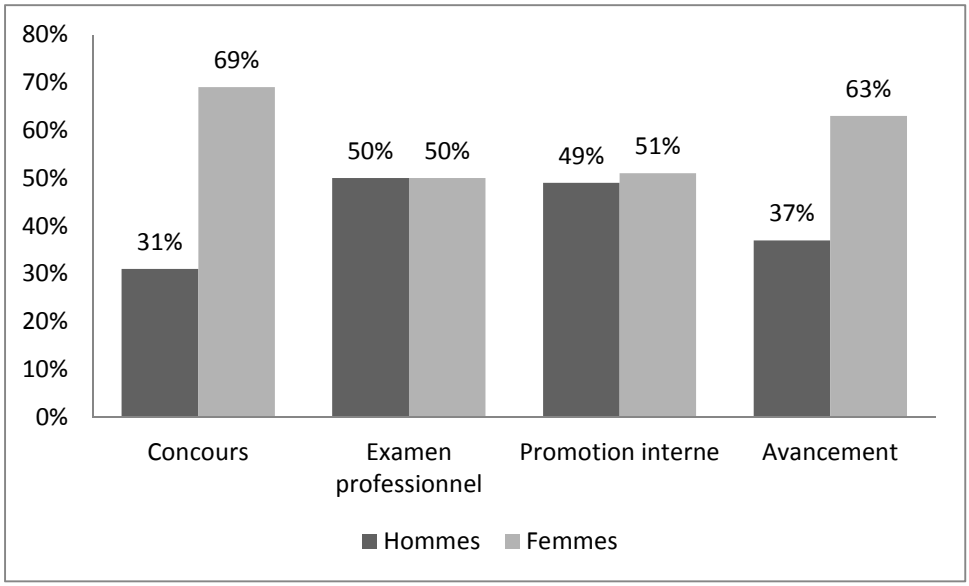
b) Les avancements et la promotion interne

Il existe différentes manières pour un fonctionnaire d'évoluer dans sa carrière :

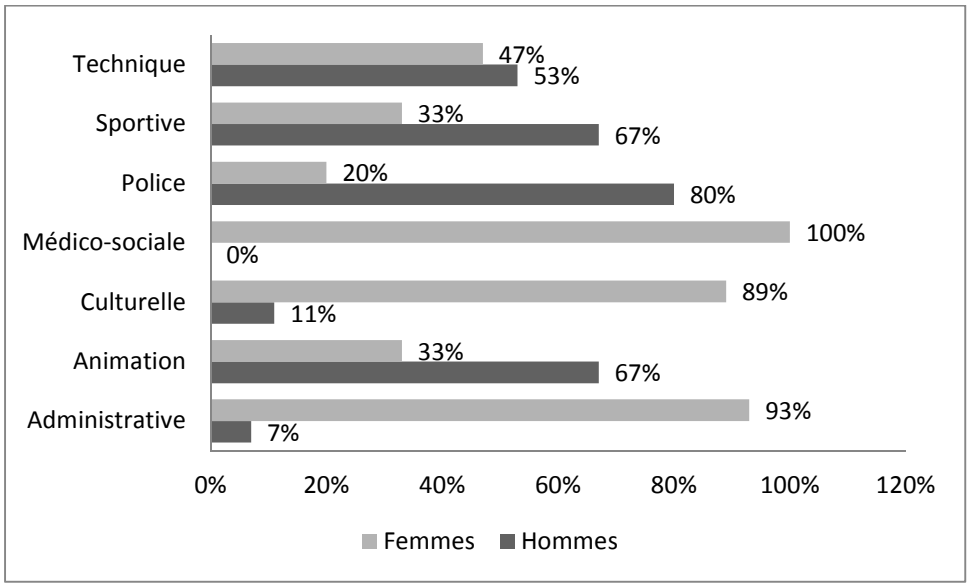
- L'avancement de grade en fonction de différents critères, dont la valeur professionnelle et l'ancienneté
- La promotion interne qui permet d'accéder à un cadre d'emploi supérieur suite à la réussite d'un examen professionnel ou sur proposition de la collectivité suivant un système de quotas et selon la valeur professionnelle.
- La réussite à un concours

En 2016, 122 agents ont bénéficié d'un avancement de carrière soit 10% de l'effectif : 92 sous forme d'avancement de grade, 5 par le biais de la promotion interne et 25 ont réussi un concours ou un examen professionnel. Comme on le voit dans le graphique ci-dessous, la répartition des avancements de carrière est en cohérence avec la répartition générale des effectifs entre les deux sexes.

[2] Départs sur poste permanent



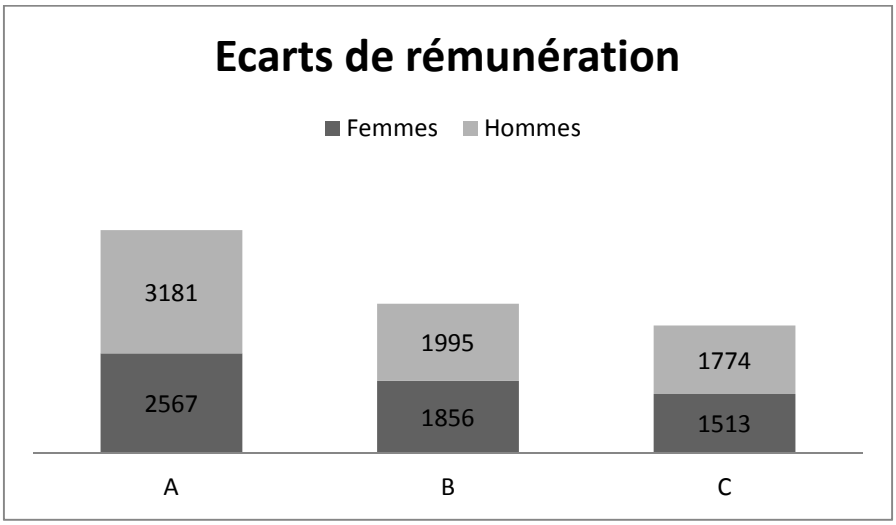
Si l'on se concentre sur les avancements de grade, la répartition par filière est la suivante :



En 2016 les avancements de grade qui représentent 7.5% de l'effectif permanent concernent principalement la filière administrative (14 agents dont 93% de femmes et 7% d'hommes), la filière médico-sociale (13 dont 100% de femmes) et la filière technique (45 dont 53% d'hommes et 47% de femmes).
La répartition des avancements dans ces filières est globalement cohérente avec la répartition sexuée des effectifs permanents (84% de femmes et 16% d'hommes dans la filière administrative et 99% de femmes dans la filière médico-sociale[3]).

[3] Voir le graphique sur la répartition sexuée par filière

3) La rémunération



Il est souvent considéré le calcul des rémunérations dans la fonction publique est égalitaire et que l'analyse des écarts de rémunération selon les sexes est donc sans objet.

Le graphique ci-dessus est une photographie de l'état des rémunérations au mois de décembre 2016. Ce calcul ne comprend que les agents à temps complet ou effectuant des heures supplémentaires. Il s'agit des montants nets.

Un premier élément explicatif des écarts pourrait être l'analyse des heures supplémentaires qui seraient plus fréquemment acceptées par les hommes, mais également la répartition par filière. En effet, les filières administrative, médico-sociale et culturelle regroupent 40% de l'effectif total et 62% de l'effectif féminin et sont des filières moins rémunératrices que d'autres. Par exemple la filière technique regroupe 38% de l'effectif étudié et est composée de 68% d'hommes. De plus les déroulements de carrière peuvent être distincts selon les filières.

L'analyse pourrait être approfondie au cours des prochaines années en comparant les évolutions de rémunération moyenne par année sur au moins 3 ans. En effet, il est peu représentatif d'étudier la rémunération sur un seul mois. De plus, il faudrait pouvoir analyser cette question de la rémunération par une analyse plus fine à poste équivalent, ce qui n'est pas encore possible. Enfin, il faudrait pouvoir travailler sur la répartition par âge au sein de chaque catégorie puisque celui-ci influe sur une partie de la rémunération des fonctionnaires.

4) Le temps de travail

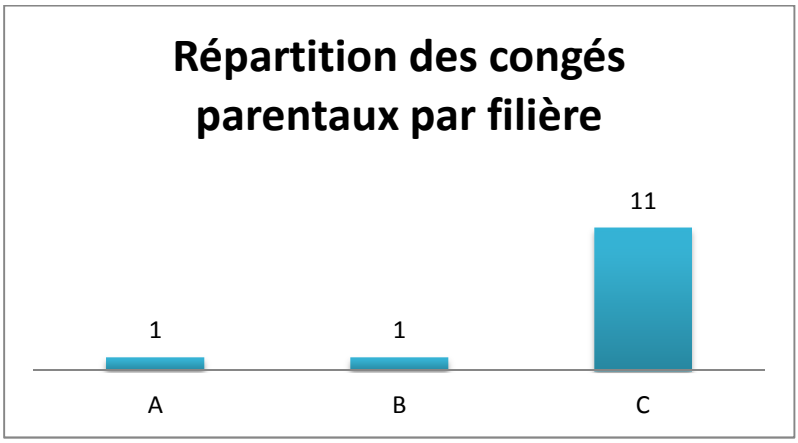
a) Un niveau de précision à approfondir concernant le temps de travail mais des premiers indicateurs

Les outils actuels ne permettent pas d'avoir une vision genrée précise sur le temps de travail. Toutefois on note que sur les 1228 agents, 1042 exercent à temps plein ou complet soit 84% de l'effectif et 186 exercent en temps partiel ou en temps non complet, soit 16%.

La répartition femme-homme est révélatrice puisque l'on sait que 82% des femmes exercent à temps plein ou complet et 90% des hommes exercent à temps plein ou complet.

b) Les congés liés à la famille majoritairement pris par des femmes

13 femmes sont concernées par un congé parental en 2016 et aucun homme.



La répartition par filière nous montre que les congés parentaux en 2016 concernent majoritairement des agentes en catégorie C.
On ne note pas d'autres congés liés à des motifs de famille en 2016.

Concernant les congés d'accueil du jeune enfant (anciennement congé paternité), on rappelle que celui-ci est de 11 jours auxquels s'ajoutent généralement 3 jours d'autorisation spéciale d'absence pour la naissance de l'enfant. En 2016, ce congé a concerné 25 hommes.
La consommation des jours montre que 21 personnes ont consommé la totalité de leurs droits.

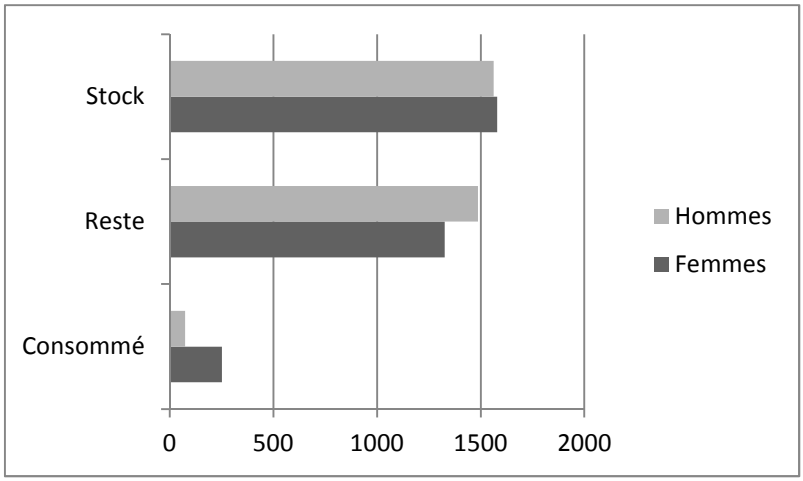
5) Les conditions de travail

Les données de la CNP assurance nous indiquent que sur l'effectif couvert, en 2016, sur 100 accidents, 72 relèvent d'un accident de service, 16 d'un accident de trajet et 12 d'une maladie professionnelle. La durée moyenne de l'arrêt, toutes natures d'accidents confondues est de 81.7 jours.
Les accidents du travail concernent davantage les femmes puisque sur cette période, 74 arrêts concernent des femmes et 36 arrêts concernent des hommes, les femmes connaissant de plus une durée moyenne d'arrêt plus longue qui s'établit à 92.9 jours quand la durée moyenne des arrêts pour les hommes s'élève à 58.5 jours.

6) Les comptes-épargne temps

	Catégorie				
Sexe	**A**	**B**	**C**	**Total général**	**%**
Femmes	26	20	42	88	58%
Hommes	15	18	32	65	42%
Total général	41	38	74	153	100%

L'indicateur concernant les CET nous indique qu'il y a davantage de femmes qui ont ouvert un CET que d'hommes.



Au total, 3141 jours ont été stockés, qui se répartissent de manière quasi équivalente entre les deux sexes puisque 1579 jours sont stockés par des femmes (50.3%) et 1562 jours sont stockés par des hommes (49.7%). En revanche, les femmes consomment davantage leurs jours (le taux de consommation s'établit à 16%) que les hommes (taux de consommation à 4.8%).

II- L'égalité entre les femmes et les hommes, une préoccupation dans la conduite des politiques publiques

La Ville de Vénissieux porte une attention particulière à la question de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes qui se retrouve dans un grand nombre de ses politiques publiques. La culture, la jeunesse, l'insertion professionnelle, la santé, les solidarités, sont autant de secteurs dans lesquels la Ville agit directement. Mais parce que les initiatives en la matière viennent aussi largement de la société civile, la Ville de Vénissieux soutient des actions du tissu associatif en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la promotion des droits des femmes.

1) Le Festival Essenti'elles, une action emblématique depuis plusieurs années

Tous les ans depuis 2012, la Ville de Vénissieux organise le Festival Essenti'elles à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars. Cet évènement répond à deux objectifs : dénoncer les inégalités et les violences faites aux femmes et mettre en lumière des femmes et leurs réussites. Ce festival est issu d'une forte volonté politique de faire de la journée du 8 mars un temps évènementiel fort invitant à une réflexion commune autour de ces questions.

Depuis 2015, le festival a été resserré sur 3 jours et autour d'un fil rouge (les femmes artistes en 2015, l'éducation en 2016 et les violences faites aux femmes en 2017).

Festival pluridisciplinaire, il est porté par la Direction de la culture et l'ensemble des équipements qui la composent (médiathèque, école de musique, espace arts plastiques, cinéma, théâtre, Bizarre !) en lien étroit avec la direction de la jeunesse et des sports. Le Centre associatif Boris Vian (CABV) est également un partenaire récurrent de l'évènement. L'implication des équipements municipaux et en particulier des Equipements polyvalents jeunes (EPJ) permet un travail pédagogique important en amont du festival en impliquant les jeunes dans la préparation d'actions qui sont ensuite valorisées dans le cadre du festival.

En 2016, le festival s'est tenu du 8 au 10 mars. Projection de documentaires, vernissage d'une exposition sur l'orientation scolaire au CABV, concerts de musique du monde, débat autour de la

place de l'éducation dans l'émancipation des femmes, tous ces évènements (constitutifs de la programmation) ont permis d'échanger, de réfléchir, le tout dans une approche pédagogique et ludique, sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Vitrine de l'action municipale en ce domaine, le Festival Essenti'elles réunit en moyenne 650 à 750 personnes chaque année.

2) Dans le domaine des sports et de la jeunesse

En matière de politique sportive, l'action de la Ville repose largement sur une étude réalisée par une stagiaire en parcours universitaire de 2008-2009 qui a révélé à l'époque une non-mixité inquiétante dans les politiques sportives. Suite à cette étude, un panel d'actions a été déployé. L'action à destination de la jeunesse passe principalement par les équipements recevant des jeunes, mais également une action du conseil municipal d'enfants.

a) Développer la pratique sportive féminine

Le développement de la pratique sportive féminine est certainement l'un des faits marquants des évolutions (dans le champ sportif) de ces dernières années. En 2009, le constat est fait de difficultés persistantes en ce qui concerne la pratique sportive féminine, adolescente particulièrement, et dans les quartiers dits sensibles.
A l'époque, l'état des lieux montre que la Ville ne compte que 33% de pratiquantes et seulement 12% sur le plateau des Minguettes. Les raisons étaient surtout liées à l'offre sportive proposée sur Vénissieux axée sur une pratique compétitive, considérée comme un frein à la pratique sportive féminine.
La Ville, dans son souci de répondre à cette problématique a élaboré un panel de propositions et d'actions pour promouvoir le sport au féminin dont le projet le plus structurant a été la mise en œuvre de l'appel à projet « La Preuve Form'elle » entre 2010 et 2016.

Les grands objectifs de cet appel à projet étaient de :

- Favoriser le développement d'actions destinées aux femmes
- Inciter le public féminin à pratiquer et à s'investir dans une dynamique locale
- Soutenir financièrement et techniquement des projets de structures locales en faveur de la pratique d'une activité physique et sportive par les femmes
- Promouvoir les initiatives dans leur phase de lancement et les accompagner par la suite.

Le projet s'adresse à des structures locales initiatrices d'une action visant à promouvoir l'image, la proportion et la place des femmes dans les pratiques physiques et sportives mais également à favoriser leur accès aux responsabilités au sein des associations sportives.
Le soutien de la Ville peut passer par plusieurs moyens : mise à disposition de créneaux, soutien aux actions de communication autour du projet, mise à disposition de matériel ou aide financière. Le projet ne doit pas relever du fonctionnement courant d'une association.

L'action s'est achevée en 2016. En effet, de moins en moins de projets étaient présentés chaque année. Loin d'être un constat d'échec, cet état de fait démontre en réalité la réussite de la démarche. La réflexion autour de la pratique sportive féminine n'est plus aujourd'hui une exception dans l'activité des clubs mais est totalement intégrée à leurs programmes d'actions.
Ainsi le bilan après six éditions est le suivant :

- 29 dossiers déposés sur les 6 éditions
- 75% des projets récompensés sont des actions menées sur le plateau des Minguettes
- 90% des projets sont orientés vers une pratique ludique et de bien-être
- 90% des projets déposés sont portés par des femmes
- Les clubs ayant déposé un dossier (récompensés ou non) ont vu croître significativement leurs effectifs féminins

- Sur les 15 projets récompensés lors des 5 premières éditions, 12 se sont pérennisés, voire développés.

Cette réussite s'illustre également dans les chiffres puisque l'on est passé de 33% de pratiquantes en 2008 sur l'ensemble de la Ville à 47% en 2015. Plus spécifiquement sur le plateau des Minguettes, on constate que le nombre de pratiquantes a fortement augmenté de 12% en 2008 à 37% en 2015.

Enfin, bien que l'appel à projet en tant que tel n'existe plus à partir de 2017, la Ville continue à soutenir ponctuellement ce type d'initiatives par le biais de l'Office municipal des sports (OMS), ce qui a été le cas pour un projet en 2017 sur un projet de danse porté par un groupe de jeunes filles. Par ailleurs, un autre enjeu se profile désormais : si La Preuve Form'elle a permis d'amener ou de ramener des femmes au sport, il faut maintenant travailler à féminiser les instances dirigeantes des clubs.

Hors de cet appel à projet, d'autres dispositifs ont été mis en œuvre en réponse au constat dressé en 2009 :

- Pour bénéficier d'une subvention de la Ville, les clubs doivent remplir un certain nombre de critères, dont un sur la typologie de leurs adhérents. Dans ce cadre, la Ville est attentive à la part des moins de 18 ans et à la part des femmes (tant sur le nombre de filles dans le club que sur l'évolution du nombre de filles).
- Les équipes mixtes sont souvent obligatoires ou fortement encouragées dans différentes manifestations sportives : Vénissieux express (rallye en équipes), Vénissieux au cœur de la mêlée, Tournoi des trois raquettes, Tournoi des quatre ballons, …
- Périscolaire sportif adolescent : durant ce temps, deux activités sont systématiquement proposées et obligatoires pour les inscrits, dont l'une relève d'une discipline dite « féminine ». Ceci oblige les adolescents à pratiquer les deux types d'activités, permet d'assurer une mixité dans tous les sports et permet de faire évoluer le regard des garçons sur la pratique sportive féminine.
- Enfin, l'OMS organise tous les ans une remise de récompenses pour les sportifs et les bénévoles méritants, dont la sélection de récipiendaires est attentive à valoriser l'engagement des femmes dans les clubs sportifs.

b) Les actions à destination de la jeunesse : impliquer les jeunes dans la promotion de l'égalité entre les sexes

En ce qui concerne les plus jeunes, il est important de souligner ici l'existence d'un Conseil municipal d'enfants (CME).
Élu pour deux ans, le CME a pour but l'initiation des enfants à la vie politique mais également de permettre l'émergence de propositions et d'initiatives visant à améliorer le vivre ensemble. Tous les élèves de CM1 et CM2 habitant Vénissieux peuvent se présenter. Les membres du CME sont élus pour une durée de deux ans non renouvelable. Afin de respecter la parité dès le plus jeune âge, le règlement de fonctionnement du CME stipule que la composition de celui-ci doit être paritaire.

Quant aux plus grands, leur mobilisation sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes passe en premier lieu par l'implication systématique des EPJ dans le Festival Essenti'elles, mais pas uniquement. Ainsi, la Ville veille à ce que les séjours jeunesse soient le plus possible composés à parité de filles et de garçons.
Cette volonté de mixité dans les EPJ se traduit également dans une attention aux équipes d'animateurs. Même si à l'heure actuelle seule 3 femmes sont présentes, l'ambition serait d'obtenir une parité également dans les équipes d'encadrement des jeunes.

Entre 2014 et 2016, un grand nombre d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ont été portées par les EPJ, parmi lesquelles on soulignera les activités suivantes :

- EPJ Léo Lagrange : dans le cadre de la journée du 8 mars, un quizz-débat inter-EPJ a été organisé sur la question des droits de la femme animé en lien avec le Bureau Information Jeunesse (BIJ).
- L'EPJ Charréard a proposé des débats sur les périodes de vacances sur la base d'un travail conduit avec le CABV. Cette action incitait les jeunes à se mettre à la place d'un ou d'une autre, le thème « si j'étais une fille....si j'étais un garçon »
- EPJ Darnaise : accompagnement du projet « Parcours Culturel Berlin » avec les filles du groupe BAASYK dont l'un des objectifs était de montrer que le hip hop n'est pas une pratique réservée aux garçons.
- Le projet FDM (Football Mixte Darnaise) a été porté par un groupe de sept jeunes filles licenciées à l'ASM avec pour objectif de promouvoir la pratique féminine du football.
- Le projet BAD (Brigade Anti-Déchet) porté par un groupe mixte s'est engagé sur le développement durable.
- Atelier CMH (Cousu Main d'Homme) avec un groupe composé exclusivement de garçons qui ont fabriqué des pièces de couture qui ont été vendu lors d'une vente aux enchères.
- L'atelier cuisine (Diner Presque Parfait) opposait des équipes de filles et de garçons sur le thème de "Qui cuisine le mieux? ". L'objectif était de casser les clichés sur "les femmes aux fourneaux".
- Petit déjeuner débat lors des vacances scolaires avec pour thème : "les garçons et les filles sont-ils égaux face aux discriminations et préjugés".
- EPJ Pyramide : mise en place d'une Expo « paroles de femmes » (portraits et échanges)

Au total, on note qu'aujourd'hui près de 60% des inscrits dans les EPJ sont des garçons pour 40% de filles en 2016, alors que les taux s'établissaient respectivement à 70% et 30% en 2011-2012.

3) Dans le domaine des solidarités

a) Le logement pour les femmes victimes de violence

Depuis plusieurs années, la ville de Vénissieux s'est engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Ces actions ainsi que le travail avec les associations et partenaires institutionnels ont montré les difficultés d'hébergement d'urgence des femmes victimes de violence. Devant cette problématique, la ville a entrepris une réflexion sur la mise à l'abri de ces femmes.

Afin de qualifier les besoins vénissians, un travail de diagnostic a été conduit auprès du commissariat et de l'association Femmes Information Liaison (FIL) notamment à partir des connaissances de l'association, déjà conventionnée par la Ville pour offrir un premier accueil à ces femmes.
Ce diagnostic a confirmé le nombre important de victimes concernées et le désarroi dans lequel ces femmes se trouvent lorsqu'elles sont contraintes de quitter le domicile conjugal.

Pour ces raisons, la ville a souhaité mettre à disposition un logement afin d'accueillir ces femmes en situation d'urgence.

Le dispositif mis en place depuis 2011 fonctionne autour des acteurs suivants :
- La coordinatrice sociale de la ville auprès du commissariat assure le premier accueil dans le dispositif et a la charge de l'évaluation de la situation (urgence, nécessité de mise à l'abri, pertinence de l'orientation sur ce logement….)
- La DSAS a pour mission le suivi de ce logement et la coordination du dispositif
- L'association VIFFIL est chargée de l'accompagnement social.

On souligne de plus que la Ville est associée à l'association FIL depuis 1993 afin de développer des actions concrètes auprès des femmes victimes de violences. Cette association créée en 1981 est

implantée sur la commune de Saint-Fons et rayonne sur plusieurs communes. En avril 2016, l'association VIF-SOS FEMMES a absorbé FIL créant ainsi l'association VIFFIL-SOS FEMMES (Violences Intra-familiales Femmes Informations Liberté - SOS Femmes). Une convention d'accueil et de soutien des femmes victimes de violences a été votée en décembre 2016 qui a pour objet d'améliorer et faciliter la prise en charge des femmes par le financement de mesures d'accompagnement social spécifique.
Elle permet à l'association VIFFIL-SOS FEMMES d'accompagner 25 femmes vénissianes victimes de violences conjugales (et/ou intra familiales) aussi bien sur le pôle accueil/écoute que sur le pôle logement/hébergement. Certaines de ces femmes peuvent être accompagnées alors qu'elles bénéficient d'un hébergement dans l'appartement des femmes victimes de violences conformément à la procédure définie.

b) La commission de lutte contre la grande pauvreté pour une vie digne

La commission de lutte contre la grande pauvreté réunit des acteurs locaux amenés à faire des propositions sur les thématiques sur lesquelles elle travaille.
En 2016, la commission de lutte a choisi de se concentrer plus spécifiquement sur la pauvreté des femmes. L'objectif est d'établir un état des lieux devant conduire à un plan d'actions.

4) L'insertion professionnelle

L'accès à l'emploi est une préoccupation majeure de la ville qui développe et soutient de multiples actions autour de l'emploi et l'insertion professionnelle. Au sein de cette politique, la Ville conduit des actions spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes et mobilise pour cela différents outils.

En premier lieu, une priorité est donnée aux femmes à l'entrée dans un parcours du Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE). Le PLIE constitue l'un des principaux outils du volet insertion-emploi du contrat de ville. Il permet une mise en cohérence des interventions publiques et privées au niveau local afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle au travers de parcours individualisés permettant d'associer accueil, accompagnement social, orientation, formation, insertion et suivi.

En 2017, 64% des bénéficiaires du PLIE à Vénissieux sont des femmes. En parallèle de cette action, d'autres leviers sont utilisés pour favoriser la mobilité et la garde d'enfants (par exemple des aides financières dans le cadre du PLIE), mais également la mise en place d'une crèche à vocation d'insertion professionnelle.
Ainsi, le conseil municipal de décembre 2016 a-t-il acté l'ouverture de cinq places au sein de l'équipement Capucine. Initié par le délégué du gouvernement qui souhaitait impulser des projets visant à favoriser l'insertion sociale et professionnelle, la Ville a répondu favorablement à l'appel à projet « crèche à vocation d'insertion professionnelle » dont l'objectif est de faciliter les démarches d'insertion professionnelle pour les parents des enfants de moins de trois ans, plus particulièrement les familles monoparentales. Même si cette action s'adresse bien entendu à tous les parents, on peut espérer qu'elle facilitera l'insertion professionnelle des femmes, qui constituent souvent le parent des familles monoparentales.

Par le biais de sa Charte entreprises, qui regroupe 100 entreprises en 2017, la Ville dispose d'un outil intéressant de mise en relation des acteurs du territoire, et qui peut être utilisé dans le cadre d'une politique d'égalité femmes-hommes. Ainsi, elle met en relation le CIDFF et ses groupes de demandeuses d'emploi avec des entreprises dont le champ d'intervention est éloigné des métiers « traditionnellement » occupés par des femmes pour élargir l'horizon des possibles en matière d'emploi.

Enfin, un levier intéressant pourrait être la mobilisation des clauses d'insertion. Or force est de constater qu'aujourd'hui, ces clauses d'insertion bénéficient à 82% à des hommes. Pour autant, loin de se satisfaire d'un constat, la Ville s'interroge sur des façons de diversifier les supports d'insertion soit pour ne pas proposer que des activités dans le domaine du BTP qui attire davantage les hommes, soit pour offrir aux entreprises la possibilités d'intégrer des personnes bénéficiant d'une clause d'insertion mais sur des postes administratifs par exemple.

5) Soutenir les acteurs locaux

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être une cause partagée, la Ville de Vénissieux ne conduit pas uniquement des actions par elle-même, mais a à cœur de soutenir des actions conduites par le monde associatif ou en lien avec ses autres partenaires institutionnel.

a) L'action du Centre associatif Boris Vian

La Ville apporte son soutien au Centre associatif Boris Vian qui programme chaque année un ensemble d'actions pilotées par des jeunes en service civique dans le cadre du DIRE (développeurs d'initiatives pour le respect et l'égalité).

En 2016, quatre actions ont eu pour thématique l'égalité entre les femmes et les hommes :

- en février : présentation du film Big Eyes, film de Tim Burton qui revient sur le parcours des Keane, dont le mari, Walter a connu un succès mondial avec ses toiles, en réalité peintes par sa femme Margaret.
- en février/mars 2016 : enquête sur les choix d'orientation différents qui peuvent être faits par les filles et les garçons.
- en mars et en juin 2016 : conception et présentation dans le cadre du festival Essenti'elles d'une exposition "Quels choix pour elles ?". Cette exposition est en lien avec l'action ci-dessus sur les choix d'orientation.
- de mars à mai 2016 : présentation de l'exposition "Quelles rues pour elles ?", qui appelait à une réflexion sur la place des femmes dans le choix des noms de rue

b) Le collectif femmes de Vénissieux

Le Collectif Femmes de Vénissieux réuni environ 80 personnes de la société civile et s'est fixé pour objectif de lutter contre toutes les formes de discriminations et de violence faites aux femmes, à Vénissieux et ailleurs.

c) Le soutien apporté par le contrat de Ville

Le contrat de Ville 2015-2020 est un autre outil mobilisé par la Ville avec tout un paragraphe consacré à l'égalité femmes-hommes « Réaffirmer et agir pour l'égalité femmes-hommes ». Cet engagement permet un soutien financier et / ou l'accompagnement de toutes les initiatives qui favorisent la place des femmes au sein des structures associatives, notamment la prise de responsabilités au sein des instances de gouvernance des associations.
L'action du CABV décrite ci-dessus est notamment soutenue par le Fonds de Projet Associatif pour 3 000€. Ce fonds est abondé par l'Etat (Commissariat général à l'Egalité des Territoires), la Ville de Vénissieux (Contrat de Ville) et la Métropole de Lyon (au titre de la politique de la ville) dans le cadre de la programmation sociale.

Toujours dans le cadre du contrat de ville, une action portée en 2016 par le CIDFF a été financée « Femme, mère : le chemin vers l'autonomie » pour prendre en compte la vie personnelle et familiale dans le parcours d'insertion sociale et professionnelle. Les objectifs de cette action étaient de promouvoir l'égalité femme/homme en permettant l'accès à leurs droits, agir sur les freins à

l’emploi pénalisant le public féminin (organisation des temps de vie, séparation mère-enfant), élargir les choix professionnels des femmes afin de leur permettre de se positionner sur des métiers plus rémunérateurs et à temps plein.

L'action a consisté à la fois en la mise en place de permanences d'accueil hebdomadaires (Accueillir, informer, orienter et accompagner les femmes sur toutes les questions liées à la vie personnelle et familiale) et deux sessions collectives par an (environ 12 femmes pour chacune des sessions).