

L'an deux mille vingt-cinq et le lundi trente et un mars à 14 heures, le conseil d'administration du CCAS de Chambéry, convoqué légalement par lettre adressée le 26 mars 2025 à chacun de ses membres, s'est réuni à son siège, sous la présidence de Mme Christelle FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente du CCAS.

Concernant les délibérations 1.2, 1.5, 1.8, 1.11, 1.13, 1.15 et 1.18, le conseil d'administration s'est déroulé sous la présidence de Mme BONILLA, Vice-Présidente déléguée, Mme FAVETTA SIEYES s'étant retirée lors du vote de ces délibérations.

Etaient présent(e)s :

Mme FAVETTA SIEYES, Vice-Présidente

Mmes ALVERNHE, BONILLA, BOUROU, COLIN-COCCHI (jusqu'à la délibération 1.19 inclus), COLIN-JORE (jusqu'à la délibération 1.19 inclus),

KREUTER, MYARD-DALMAIS, RAMBAUD, TAMBURINI, VERDU

MM DE BOISRIOU (jusqu'à la délibération 1.19 inclus), GACHET, NOBLECOURT (jusqu'à la délibération 1.24 inclus), PERROTTON

Etaient excusé(e)s :

M. REPENTIN, Président du CCAS (donne pouvoir à Mme FAVETTA SIEYES)

Mme PERRENES

2. RESSOURCES HUMAINES

2.4 RAPPORT ANNUEL 2024 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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°2015- 761 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 2024 répond donc à ces obligations et permet de faire le bilan des ressources mobilisées et des politiques d'égalité portées en 2024 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. 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 2024, la Ville de Chambéry a notamment organisé une formation sur les agissements sexistes et sexuels à destination des membres du réseau des référent-es égalité. 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 petits déjeuners du réseau, distribution de violentomètres et de flyers Réactiv+).

La plan d'action triennal (2024-2026), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 2024 :

- Troisième édition de la Quinzaine de l'égalité ;
- Quatrième édition des Journées du mariage avec l'organisation d'une visite inaugurale et le dévoilement de nouvelles plaques dans l'espace public aux noms de femmes et de personnes issues de l'immigration et de la colonisation par plusieurs élu-es.

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 2024, la Ville a notamment poursuivi sa politique de distribution de protections gratuites suite à la mise en place de distributeurs dans quatre bâtiments municipaux.

Des actions spécifiques ont également été menées par la Ville à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre : une campagne de sensibilisation avec la diffusion de 10 000 sachets de pain comprenant un violentomètre, une liste de numéros utiles en cas de situation de violence et une présentation du dispositif « Angela », ainsi qu'une soirée ciné-débat en partenariat avec l'association SaVoie de femmes et le cinéma L'Astrée.

Si la plupart des autres services de la Ville n'ont pas porté d'actions spécifiques de promotion de l'égalité en 2024, ils sont en revanche nombreux à avoir intégré cette dimension dans leurs plans d'action et leur travail quotidien.

◆ Résolution :

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

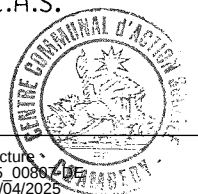
- Prend acte de la présentation du « Rapport annuel 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville et du CCAS de Chambéry » et valide son contenu.
- Monsieur le Président ou son représentant, le directeur du CCAS et le comptable public sont autorisés, chacun en 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
Présents : 11
Pouvoir : 1

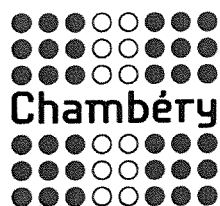
Vote : Pour : 12
Contre :
Abstention :

Pour extrait, certifié conforme au
Registre des délibérations,
Monsieur le Maire, Président du C.C.A.S.

Thierry REPENTIN
Christelle BETTA-SIEVES
Par délégué
Adjoint au Maire en charge de
Cohésion sociale
Vice-président du CCAS



Accusé de réception en préfecture
073-267310050-20250331-25_0080-2025
Date de télétransmission : 24/04/2025
Date de réception en préfecture : 24/04/2025



Centre communal
d'action sociale
Chambéry

Rapport annuel 2024 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 et du CCAS au 31 décembre 2024	6
• Répartition femmes-hommes : Un effectif féminin toujours important à la Ville et au CCAS	6
• Statut : une répartition par statut inégale entre les femmes et les hommes	8
• 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.....	13
• 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	14
• Accès à la formation.....	15
• La rémunération : des inégalités de rémunération qui persistent chez les contractuel-les à la Ville comme au CCAS	16
• Le temps de travail : Les hommes travaillent plus systématiquement à temps plein que les femmes, à la Ville comme au CCAS.	18
1.2. Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle	21
Réalisation des objectifs 2024	22
Objectifs 2025	24
II. L'intégration de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville de Chambéry.....	25
2.1. Données statistiques femmes-hommes sur le territoire de la Ville de Chambéry	25
• Population par sexe et par tranche d'âge	25
• Composition des ménages et des familles	26
• Scolarisation et niveau de diplôme	26
• Emploi : activité, statuts, salaires	28
2.2. Bilan 2024 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	31

• Des actions spécifiques en faveur des droits des femmes	32
• Une démarche intégrée dans les politiques publiques de la Ville	36
2.3. Perspectives 2025 pour l'égalité.....	40
III. Récapitulatif des moyens mobilisés.....	42
3.1. Moyens humains mobilisés	42
3.2. Moyens financiers engagés	42

Edito

Les inégalités entre les femmes et les hommes ont longtemps été considérées comme naturelles et incontestables, tant elles structuraient les sociétés humaines. Ce n'est qu'au fil des siècles, sous l'impulsion des premières concernées, que les choses ont commencé à évoluer. L'obtention du droit de vote, l'accès à la contraception et à l'IVG, la fin de la « puissance paternelle » au profit de l'autorité parentale partagée, les lois sur la parité en politique ou encore le mouvement #MeToo ont progressivement fait bouger les lignes.

Face à ces évolutions, les institutions ont pris conscience de l'importance d'agir. Dès son élection, la nouvelle équipe municipale de Chambéry a fait de l'égalité femmes-hommes une priorité.

L'une des premières décisions de la municipalité a été la création d'un pôle d'élu-es dédié à la lutte contre les discriminations, accompagné du recrutement d'un-e chargé-e de mission et d'un-e apprenti-e en alternance. Ce pôle travaille en lien avec les autres grandes orientations municipales, comme la transition écologique, la participation citoyenne et la justice sociale.

S'engager pour l'égalité, c'est d'abord dresser un état des lieux de la situation au sein de la collectivité. C'est précisément l'objectif du rapport sur l'égalité femmes-hommes que nous présentons aujourd'hui au conseil municipal.

Mais l'ambition ne s'arrête pas là. Dès sa première année de mandat, la municipalité a signé la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Un groupe de travail a ensuite été constitué pour établir un plan d'action triennal, renouvelé l'année dernière pour les trois dernières années du mandat.

Au-delà du diagnostic, il est essentiel d'agir. Depuis cinq ans, Chambéry met en place des politiques publiques visant à rendre visibles certaines inégalités et à proposer des solutions, tant pour le personnel municipal que pour l'ensemble des habitant-es.

Parmi ces actions, il nous faut citer la Quinzaine de l'égalité, dont ce sera la quatrième édition en mars 2025, et qui rassemble chaque année un public de plus en plus nombreux. D'autres projets phares portés par la municipalité sont la lutte contre la précarité menstruelle, avec l'installation de distributeurs de protections périodiques dans plusieurs lieux de la ville et la préparation d'une exposition sur les menstruations, mais aussi la féminisation des noms de rues et d'espaces publics, avec 15 nouveaux noms attribués en 2023 et une nouvelle initiative prévue en 2025 pour honorer des résistantes, à l'occasion de la commémoration du 80e anniversaire de la Victoire du 8 mai 1945.

La Ville de Chambéry soutient aussi activement des associations engagées pour l'égalité, comme Savoie de Femme et le Planning Familial, et reste ouverte à toute nouvelle collaboration avec des structures œuvrant dans ce domaine.

L'égalité femmes-hommes ne se décrète pas, elle se construit, pas à pas, par des actions concrètes et durables. Chambéry entend poursuivre cet engagement avec détermination.

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 2024 répond donc à ces obligations et permet de faire le bilan des ressources mobilisées et des politiques d'égalité portées en 2024 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 2023.

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. Le Rapport 2025 sur l'état du sexisme en France, réalisé par le Haut Conseil à l'égalité, permet de mettre en lumière deux constats inquiétants :

- Une polarisation sociale autour des enjeux d'égalité de genre notamment dans les médias et les discours politiques.
- Des inégalités sociales et économiques très nettement persistantes.

Dans ce contexte, 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 s'articule étroitement 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'employeuses et sur leurs différentes compétences.

Un nouveau plan d'action égalité professionnelle triennal (2024-2026) a également été conçu en lien avec les agent·es 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 fait état des moyens humains et financiers mobilisés.

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

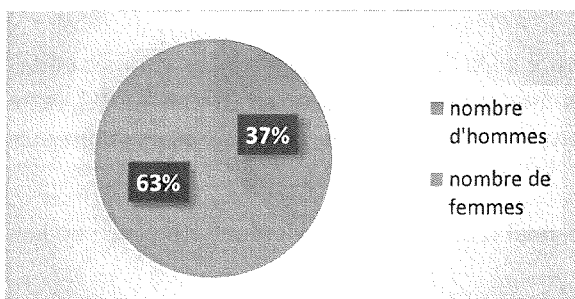
1.1 Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent·es de la Ville de Chambéry et du CCAS au 31 décembre 2024

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

Les données suivantes sont issues des rapports sociaux uniques 2023 de la Ville de Chambéry et du CCAS.

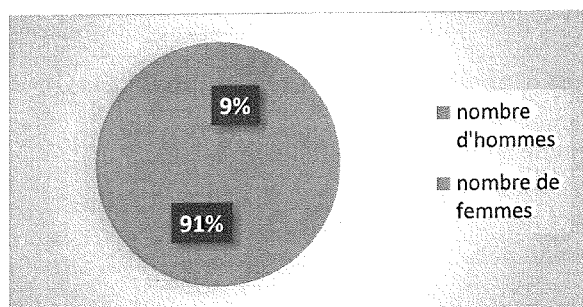
Les comparaisons au niveau national se basent sur les « Fiche repères » du RSU 2022, réalisées à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant·es, qui sont les dernières données nationales disponibles.

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



Sur les 1592 agent-es employé-es par la Ville au 31 décembre 2023 (sur contrat permanent), 63 % étaient des femmes et 37% étaient des hommes.

Cette répartition est quasiment similaire à celle observée au 31 décembre 2022, lorsque 63,2% des agent-es employées par la Ville (sur contrat permanent et non-permanent) étaient des femmes et 36,8% étaient des hommes.

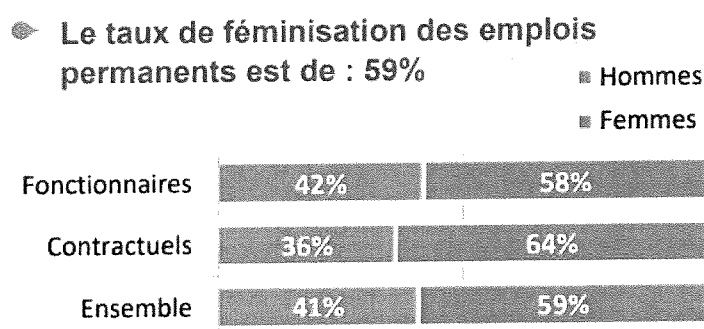


Sur les 316 agent-es employé-es par le CCAS au 31 décembre 2023 (sur contrat permanent), 91% étaient des femmes et 9% étaient des hommes.

Cette répartition est globalement similaire à celle observée au 31 décembre 2022, lorsque 90,4% des agent-es employées par le CCAS (sur contrat permanent et non-permanent) étaient des femmes et 9,6% était des hommes.

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

Ces taux sont supérieurs au taux observé au niveau national sur les emplois permanents qui est de 59% selon la Fiche repères du RSU 2022 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant-es :



L'important taux de féminisation des emplois permanents à la Ville (63% contre une moyenne nationale de 59%) peut être notamment expliqué par le fait que plusieurs équipements culturels de centralité (dont les agents sont majoritairement des femmes) sont gérés directement par la Ville : la Cité des arts, la médiathèque Jean-Jacques Rousseau et plusieurs musées par exemple.

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

Précisions sur les termes employés dans ce rapport :

On appelle contractuel ou contractuelle de la fonction publique une personne recrutée sous contrat de droit public (CDD ou CDI) par un employeur public.

A l'inverse, les fonctionnaires sont des agent-es entrés dans la fonction publique via un concours.

Il convient également de distinguer les emplois permanents des emplois non-permanents :

- L'emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de la collectivité.
- L'emploi non-permanent permet à la collectivité de faire face à un besoin temporaire.

Les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Par dérogation, ils peuvent être occupés par des contractuel·les.

A l'inverse, les emplois non-permanents sont exclusivement pourvus par des contractuel·les.

La part des agent-es contractuel·les sur emploi permanent de la Ville qui sont des femmes était de quasiment 78% en 2023, ce qui reste stable par rapport à 2022 (77%).

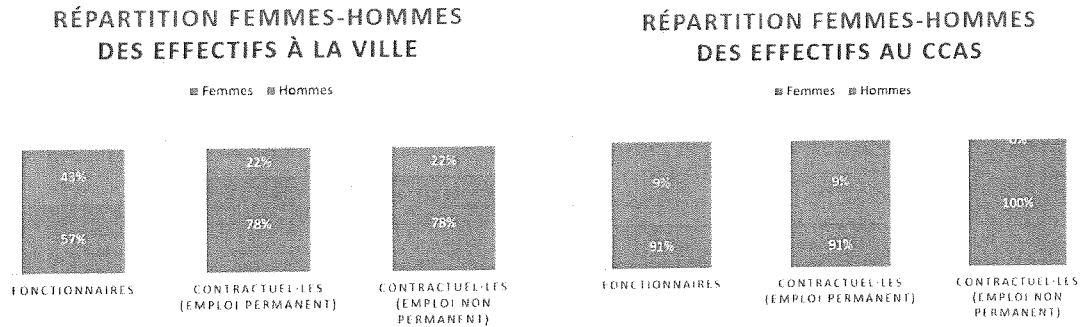
A l'inverse, au CCAS, la part de femmes parmi les agent-es contractuel·les (sur emploi permanent et sur emploi non-permanent) continue d'augmenter : 95,5% en 2023, contre 88,4% en 2022 et 87,2% en 2021. Ceci s'explique par l'importante part de femmes dans les métiers du soin et de l'aide à la personne, secteur qui attire toujours très peu d'hommes.

Parmi les agent-es occupant un emploi non-permanent à la Ville, 78% étaient des femmes et 22% étaient des hommes en 2023. C'est une légère augmentation du taux de féminisation des emplois non-permanents par rapport à 2022.

Au CCAS se sont en revanche 100% des emplois non-permanents qui étaient occupés par des femmes en 2023, ce qui correspond aux données de 2022.

Répartition femmes-hommes des agent-es de la Ville et du CCAS par rapport au statut en 2023				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	57%	43%	91 %	9%
Contractuel·les (emploi permanent)	78%	22%	91%	9%
Contractuel·les (emploi non-permanent)	78%	22%	100%	0%

Lecture : En 2023, parmi les fonctionnaires de la Ville de Chambéry, 57% étaient des femmes et 43% étaient des hommes.



Dans le tableau suivant, 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 78,5% des agents hommes sont fonctionnaires, uniquement 58,7% des agentes femmes sont fonctionnaires.

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	58,7%	78,5%	67,7%	67,9%
Non titulaires (emploi permanent)	31,8%	16,7%	30,20%	32,1%
Non titulaires (emploi non-permanent)	9,5%	4,8%	2,1%	0%

Lecture : En 2023, parmi les agentes de la Ville de Chambéry, 58,7% étaient fonctionnaires, 31,8% contractuelles sur emploi permanent et 9,5% contractuelles sur emploi non-permanent.

Par rapport à 2022, la part de fonctionnaires a diminué aussi bien parmi les agents que parmi les agentes : moins 1,5 point de pourcentage chez les hommes et moins 3,5 points de pourcentage chez les femmes.

Cette évolution avait déjà été constatée en 2022. En effet, par rapport à 2021, la part de fonctionnaires avait diminué 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.

Evolution de la part d'agent-es fonctionnaires selon le sexe à la Ville de Chambéry		
	Femmes	Hommes
2021	65,1%	84%
2022	62,2%	80%
2023	58,7%	78,5%

Lecture : En 2021, parmi les agentes de la Ville de Chambéry, 65,1% étaient fonctionnaires.

La diminution de la part d'agent-es fonctionnaires s'explique par une hausse de la part des emplois contractuels permanents, notamment chez les femmes.

En 2023, au CCAS, la part d'hommes fonctionnaires était légèrement plus importante que la part de femmes fonctionnaires : 67,9% pour les hommes contre 67,7% pour les femmes.

Evolution de la part d'agent-es fonctionnaires selon le sexe au CCAS

	Femmes	Hommes
2021	70,1%	61,1%
2022	69,6%	64,5%
2023	67,7%	67,9%

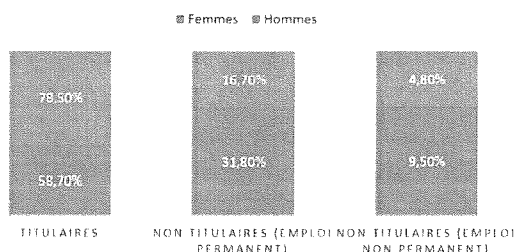
Lecture : En 2021, parmi les agentes du CCAS, 70,1% étaient fonctionnaires.

On observe depuis trois ans une augmentation de la part d'agents du CCAS à occuper des postes de fonctionnaires et une diminution de la part d'agentes du CCAS à occuper des postes de fonctionnaires.

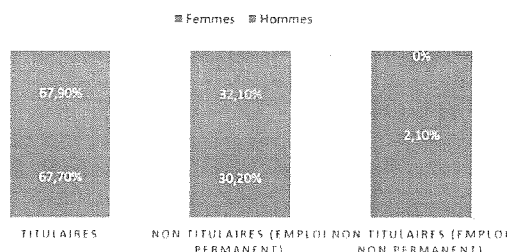
La diminution de la part d'agentes fonctionnaires au CCAS peut s'expliquer par la raréfaction des concours d'aide-soignant-es (métier exercé majoritairement par des femmes), qui renforce le recours aux agent-es sous contrat.

Il est toutefois important de rappeler que sur les 316 agent-es employé-es par le CCAS au 31 décembre 2023 (sur contrat permanent), 91% étaient des femmes et 9% étaient des hommes. Ces données et ces évolutions doivent ainsi être analysées au prisme de l'importante féminisation des postes au CCAS.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS A LA VILLE PAR STATUT ET PAR GENRE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU CCAS PAR STATUT ET PAR GENRE



- 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 considéré comme 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 78,6% et 100% de femmes chez les agent-es fonctionnaires. A contrario, d'autres filières sont majoritairement masculines : la filière sportive comprend 0% de femmes et la police municipale 19,1% de femmes chez les agent-es fonctionnaires par exemple. La filière culturelle et la filière technique de la Ville se rapprochent de la mixité. Cela s'explique notamment par la part importante de femmes travaillant comme agentes d'entretien dans la filière technique.

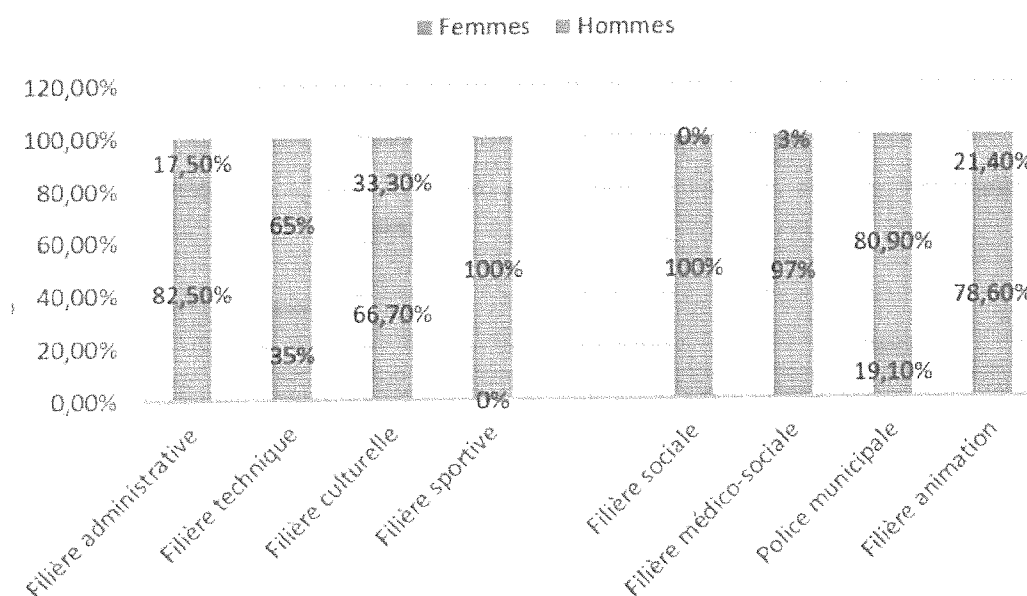
Ces chiffres restent semblables à ceux de 2022, avec toutefois une augmentation de la part d'hommes à la police municipale (+5,9 point de pourcentage).

Cette faible mixité des métiers se retrouve au niveau national (secteurs public et privé confondus). On ne comptait par exemple que 2% d'hommes parmi les assistantes maternelles, 4% parmi les secrétaires, 5% au sein des aides à domicile ou 9% chez les aides-soignants en France en 2022. De même, il n'y avait pour ainsi dire pas de femmes parmi les conducteurs d'engins de travaux publics ou chez les ouvriers de la réparation automobile (2%) (*étude réalisée par l'Observatoire des inégalités, 2022*).

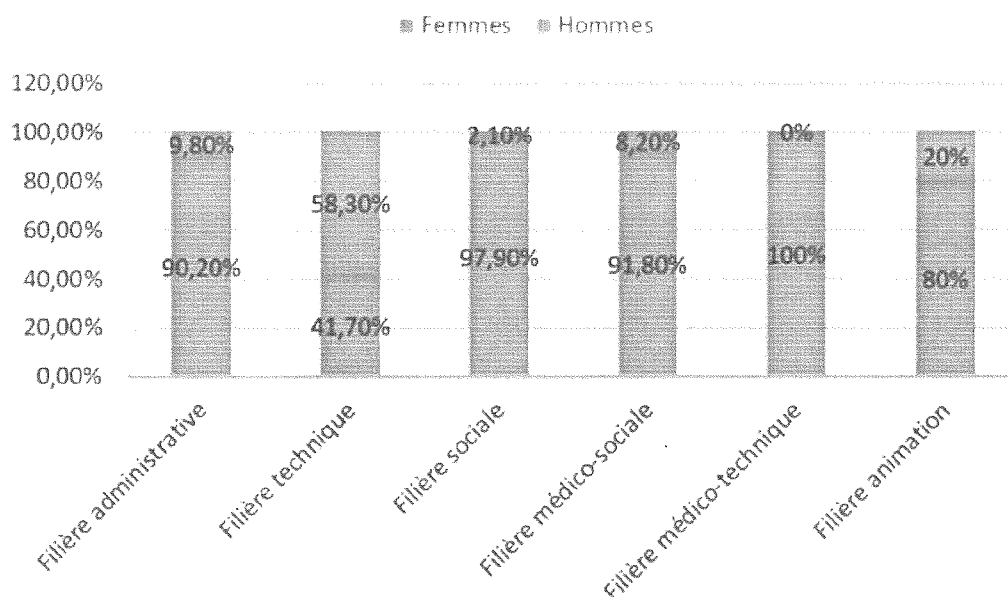
Répartition femmes-hommes des agent-es fonctionnaires de la Ville et du CCAS par filière				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	82,5%	17,5%	90,2%	9,8%
Filière technique	35%	65%	41,7%	58,3%
Filière culturelle	66,7%	33,3%	-	-
Filière sportive	0%	100% (sur 2)	-	-
Filière sociale	100%	0%	97,9%	2,1%
Filière médico-sociale	97%	3%	91,8%	8,2%
Filière médico-technique	-	-	100% (sur1)	0%
Police municipale	19,1%	80,9%	-	-
Filière animation	78,6%	21,4%	80%	20%

Lecture : En 2023, parmi les agent-es fonctionnaires avec emploi permanent de la filière administrative de la Ville, 82,5% étaient des femmes et 17,5% étaient des hommes.

Répartition par genre et par filière des agent-es fonctionnaires à la Ville au 31/12/2023



Répartition par genre et par filière des agent-es fonctionnaires au CCAS au 31/12/2023.

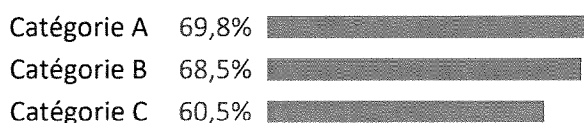


- Catégorie : Des catégories A et B plus féminisées

On remarque qu'à la Ville la part d'agentes femmes est plus importante parmi les agent-es de catégorie A et B (69,8% et 68,5%) que parmi les agent-es de catégorie C (60,5%).

Répartition des effectifs permanents par genre et par catégorie à la Ville au 31/12/2023.

Taux de féminisation par catégorie



Ce n'est pas le cas au CCAS, où la part de femmes est assez similaire dans les 3 catégories.

Répartition des effectifs permanents par genre et par catégorie au CCAS au 31/12/2023.

Taux de féminisation par catégorie



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

Au 31 décembre 2024, 105 femmes et 89 hommes occupaient 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 16,4% des hommes occupant un poste permanent, contre 11,4% des femmes occupant un poste permanent). De plus, les femmes représentent 63% des effectifs sur emploi permanent, mais seulement 54% des encadrant-es.

L'inégale occupation des postes d'encadrement peut être observée au niveau national également. En effet, si les femmes sont majoritaires dans la fonction publique territoriale, elles demeurent minoritaires dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction. Alors que les femmes représentaient 61% de la fonction publique territoriale en 2018, la part de femmes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction de cette fonction publique ne s'élevait qu'à 32,6 % (*Panorama des inégalités entre les hommes et les femmes qualifiés en France, SciencesPo, 2022*)

Il est à noter que le nombre de femmes occupant des postes de direction à la Ville est plus important que le nombre d'hommes occupant ce type de poste : 33 directrices contre 21 directeurs au 31 décembre 2024.

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

En 2023, 266 agent-es ont fait leur arrivée à la Ville de Chambéry. Parmi eux, 66 hommes (25%) et 200 femmes (75%). Sur 183 agent-es contractuel-les recruté-es à la Ville en 2023, 143 étaient des femmes (77%).

En 2023, 34 agent-es ont été recruté-es au CCAS de Chambéry. Parmi eux, 32 femmes (94%) et 2 hommes (6%).

Recrutement à la Ville et au CCAS				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	57	23	10	1
Non-titulaires	143	43	22	1
Total	200	66	32	2
Part de non titulaires	71,5%	65%	69%	50%

Lecture : En 2023, parmi les femmes recrutées à la Ville, 71,5% étaient des agentes contractuelles.

En 2023, au CCAS comme à la Ville, la part d'agentes recrutées comme contractuelles était plus importante que la part d'agents recrutés comme contractuels.

- Les avancements et les promotions professionnelles

L'avancement d'échelon correspond à une évolution dans le même grade. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. L'avancement d'échelon est accordé de plein droit, il est fonction de l'ancienneté. Pour chaque cadre d'emplois, le statut particulier divise chaque grade en un certain nombre d'échelons et fixe les durées d'avancement.

L'avancement de grade correspond à l'accès au grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un cadre d'emplois et permet l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. L'avancement de grade, qui se matérialise par l'inscription sur un tableau d'avancement, peut être subordonné à une ou plusieurs conditions selon les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois concerné. Il s'agit essentiellement de conditions d'ancienneté, mais cela peut aussi être lié à l'exercice de certaines fonctions ou à une condition d'âge. C'est à la collectivité qu'il appartient de fixer, par délibération, un « ratio » d'avancement de grade qui détermine un nombre maximal d'agent-es promu par rapport aux agents promouvables. Ces ratios ont été fixés à 100% à la Ville de Chambéry en 2024. L'avancement de grade se fait au choix, par voie d'examen professionnel ou par concours professionnel.

La promotion interne comporte deux modalités :

- L'avancement au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude, suite à l'appréciation de la valeur professionnelle et de l'acquis de l'expérience professionnelle des agent-es, conformément aux critères fixés par les lignes directrices de gestion de la collectivité.
- L'examen professionnel. La liste d'aptitude est établie par le jury en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle des agent-es mais aussi en fonction des résultats obtenus à cet examen.

Des conditions de quotas fixées par les statuts particuliers en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans chaque collectivité limitent le nombre d'agent-es promu. Les fonctionnaires sont inscrits sur liste d'aptitude dans la limite du nombre d'emplois qui doivent être effectivement pourvus, puis nommés sur un emploi.

En 2023, à la Ville, 181 hommes et 315 femmes ont connu un avancement d'échelon (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 40% des hommes fonctionnaires et 52,9% des femmes fonctionnaires. En 2022, 39,4% des hommes fonctionnaires et 44% des femmes fonctionnaires avaient connu un avancement d'échelon. On observe donc une augmentation notable de la part de femmes ayant connu un avancement d'échelon (+ 9 points de pourcentage).

En 2023, à la Ville, 39 hommes et 59 femmes ont connu un avancement de grade (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 7,2% des hommes fonctionnaires et 9,9 % des femmes fonctionnaires. En 2022, 7,2% des hommes fonctionnaires et 8,7% des femmes fonctionnaires avaient connu un avancement de grade à la Ville. Nous pouvons donc noter une légère progression du taux de femmes fonctionnaires recevant un avancement de grade.

En 2023, à la Ville, 5 hommes et 4 femmes ont reçu une promotion interne.

En 2023, au CCAS, 9 hommes et 97 femmes ont connu un avancement d'échelon (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 47,3% des hommes fonctionnaires et 49,7% des femmes fonctionnaires. En 2022, 50% des hommes fonctionnaires et 41,2% des femmes fonctionnaires avaient connu un avancement d'échelon au CCAS.

En 2023, au CCAS, 3 hommes et 23 femmes ont connu un avancement de grade (parmi les agent-es fonctionnaires), soit 15,8% des hommes fonctionnaires et 11,8% des femmes fonctionnaires. En 2022,

25% des hommes fonctionnaires et 11,8% des femmes fonctionnaires avaient connu un avancement de grade au CCAS.

En 2023, au CCAS, une femme a reçu une promotion interne.

• Accès à la formation

A la Ville, en 2023, 60,1% 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 62,4% ont participé à au moins une formation et parmi les agents de la Ville sur emploi permanent, 56,5% ont participé à au moins une formation dans l’année.

Fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents dans les effectifs de la Ville au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023

	Femmes	Hommes
	62,4%	56,5%
Total		60,1%

Fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents dans les effectifs de la Ville au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	35	87	6	19	147
Catégorie B	49	128	15	34	226
Catégorie C	187	245	14	64	510
Total	271	460	35	117	883

Lecture : En 2023, 271 hommes fonctionnaires et 460 femmes fonctionnaires ont participé à au moins une formation.

Au CCAS, en 2023, 69% 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 69,5 % ont participé à au moins une formation. Parmi les agents du CCAS sur emploi permanent 64,3% 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 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023

	Femmes	Hommes
	69,5%	64,3%
Total		69%

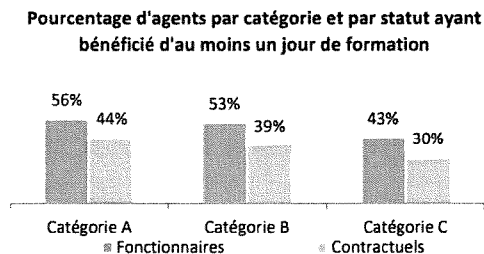
Fonctionnaires et contractuel-les sur un emploi permanent présents dans les effectifs du CCAS au 31/12/2023 ayant participé à au moins une formation en 2023

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	3	30	2	17	52
Catégorie B	5	36	1	13	55
Catégorie C	6	86	1	14	107
Total	14	152	4	44	214

Lecture : En 2023, 14 hommes fonctionnaires et 152 femmes fonctionnaires ont participé à au moins une formation.

Selon la Fiche repères du RSU 2022 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant-es, 44% des agent-es sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour en moyenne.

- En 2022, 44% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
43% des femmes et 44% des hommes



La part d'agent-es ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023 est donc bien supérieure à la moyenne nationale à la Ville (60,1%) et au CCAS de Chambéry (69%).

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

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	9,41%	21,02%
Filière technique	5,98%	-0,31%
Filière culturelle	4,55%	
Filière médico-sociale	6,96%	-7,28%
Filière sociale		-13,41%
Filière police municipale	-0,11%	
Filière animation	21,72%	20,8%
Total fonctionnaires	1,88%	-0,19%
Filière administrative	18,88%	30,2%
Filière technique	7,32%	
Filière culturelle	2,07%	
Filière médico-sociale		-0,86%
Filière sociale		4,33%
Filière police municipale		
Filière animation	-0,97%	
Total contractuel·les	6,82%	6,59%

Lecture : En 2023, à la Ville, les hommes contractuels étaient rémunérés 6,82% de plus que les femmes contractuelles.

A la Ville, parmi les fonctionnaires sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 1,88% de plus que les femmes et parmi les contractuel·les sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 6,82% de plus que les femmes. On observe donc un écart bien plus important chez les agent-es contractuel·les, qui augmente légèrement par rapport à 2022 (+0,14).

Cet écart est surtout important dans la filière administrative (18,88% d'écart au profit des hommes toutes catégories confondues). Ceci peut être expliqué par la répartition inégale des hommes et des femmes dans les trois catégories (A, B et C) et par les écarts de rémunération entre ces catégories. En effet, la part de contractuels hommes de catégories A et B (respectivement 50% et 40%) est supérieure

à la part de contractuelles femmes de catégories A et B (respectivement 39% et 27%). Au contraire, la part de contractuels hommes de catégorie C (10%) est largement inférieure à la part de contractuelles femmes de catégorie C (34%).

Répartition par sexe et par catégorie des agent-es contractuel·les de la filière administrative à la Ville de Chambéry au 31/12/2023

HOMMES	NOMBRE D'AGENT-ES	PART
CONTRACTUEL A	5	50%
CONTRACTUEL B	4	40%
CONTRACTUEL C	1	10%
TOTAL	10	100%
FEMMES		
CONTRACTUELLE A	23	39%
CONTRACTUELLE B	16	27%
CONTRACTUELLE C	20	34%
TOTAL	59	100%

Il est important de noter que la part de femmes contractuelles est supérieure à la part d'hommes dans la filière administrative (39 femmes contre 10 hommes en 2023). Le nombre d'individus hommes est donc trop peu élevé pour avoir un écart de rémunération femmes-hommes moyen significatif dans cette filière en 2023.

Au CCAS, parmi les fonctionnaires sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 0,19% de moins que les femmes et parmi les contractuel·les sur emploi permanent, les hommes sont rémunérés 6,59% de plus que les femmes.

On observe là aussi un écart de rémunération bien plus important chez les agent-es contractuel·les, surtout dans la filière administrative (30,2% d'écart au profit des hommes toutes catégories confondues). Cet écart s'explique par l'occupation de postes de direction par des hommes contractuels. Il convient aussi de noter que le nombre d'hommes contractuels au CCAS est trop peu élevé pour avoir un écart de rémunération femmes-hommes moyen significatif.

Bien que les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes persistent à la Ville et au CCAS, les écarts de rémunération qui y sont observés sont moindres par rapport à l'écart observé 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.

Les écarts de rémunération observés à la Ville et au CCAS concernent majoritairement les agent-es contractuel·les. Cette réalité peut être observée au niveau national également. En effet, les résultats des index de l'égalité professionnelle se rapportant à l'année 2023 publiés par les employeurs publics en 2024 démontrent que la rémunération des agentes contractuelles reste inférieure à celles des agents contractuels en moyenne en France (Publication 2024 des index de l'égalité professionnelle des employeurs publics).

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

		Ecart de rémunération femmes/hommes à la Ville	Ecart de rémunération femmes/hommes au CCAS
2021	Total fonctionnaires	1,54%	1,33%
	Total contractuel-les	12,42%	2,20%
2022	Total fonctionnaires	1,95%	-3,01%
	Total contractuel-les	6,68	9,09%
2023	Total fonctionnaires	1,88%	-0,19%
	Total contractuel-les	6,82%	6,59%

A la Ville, on observe que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste stable chez les fonctionnaires et qu'il a nettement diminué depuis 2021 chez les contractuel-les.

Au CCAS, on observe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes variable et sans tendance nette à la fois chez les fonctionnaires et chez les contractuel-les.

Régime indemnitaire :

On observe un nombre important de femmes parmi les agent-es contractuel-les n'ayant pas l'ancienneté suffisante 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
janv-24	7	33	40
janv-25	18	43	61

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

En 2023, à la Ville, 4,1 % des hommes sur emploi permanent étaient à temps partiel, contre 15,3% des femmes. Alors que la part des hommes à temps partiel reste stable, la part de femmes à temps partiel continue de diminuer : 38% en 2019, 17% en 2022.

Part des agent-es permanent-es à temps partiel selon le genre à la Ville au 31/12/2023.

Hommes	4,1%	
Femmes	15,3%	

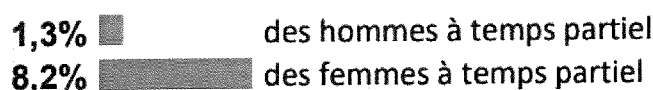
Au CCAS également, la part de femmes à temps partiel diminue. En 2023, au CCAS, 3,8% des hommes sur emploi permanent étaient à temps partiel, contre 12,2% des femmes. En 2022, au CCAS, 4% des hommes sur emploi permanent étaient à temps plein, contre 16% des femmes.

Part des agent-es permanent-es à temps partiel selon le genre au CCAS au 31/12/2023.



La part d'hommes et de femmes à temps partiel parmi les agent-es occupant un emploi permanent est supérieure à la moyenne nationale à la Ville et au CCAS. Selon la Fiche repères du RSU 2022 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant-es, 1,3% des hommes sont à temps partiel, contre 8,2% des femmes en moyenne.

Part des agent-es permanent-es à temps partiel selon le genre dans les communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant-es au 31/12/2023.



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

Cet écart entre la Ville et la moyenne nationale s'explique par le fait que la Ville de Chambéry ait deux équipements culturels (la médiathèque et la Cité des Arts), avec une population d'agent-es davantage à temps partiel que la moyenne de la Ville, et par le fait que ces deux types d'équipements ne se retrouvent pas dans les autres villes de la même strate.

Prise de congés enfant malade :

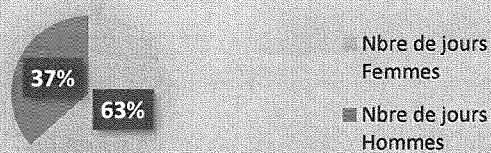
D'après une étude menée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et l'Institut BVA auprès de 37.000 salariés de dix grandes entreprises françaises en 2019, 59% des mères prennent habituellement les jours de congé pour enfant malade, contre 25% des pères.

Cette réalité s'observe également à la Ville et au CCAS. Les femmes sont plus nombreuses à demander des autorisations spéciales d'absences pour garde d'enfant malade que les hommes.

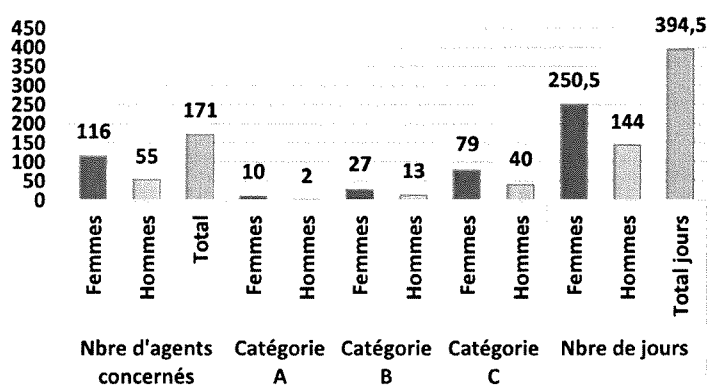
En 2023, à la Ville, 394,5 jours d'ASA ont été accordées pour garde d'enfant malade. 63% de ces jours ont été pris par des femmes, contre 37% par des hommes.

En 2022, à la Ville, 165 ASA avaient été accordées pour garde d'enfant malade, dont 70% pour des femmes et 30% pour des hommes.

**Autorisation spéciale d'absence pour
"Garde d'enfant malade de - de 14 ans"
Ville - Année 2023**



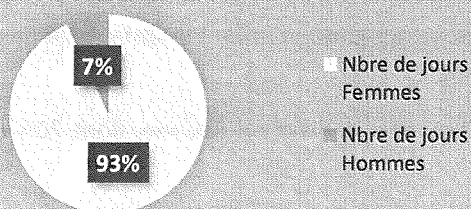
**Autorisation spéciale d'absence pour
"Garde d'enfant malade de - de 14 ans"
Ville - Année 2023**

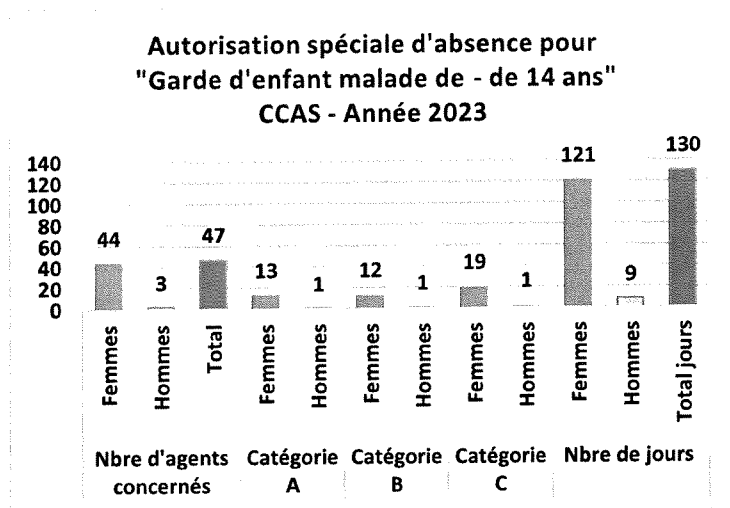


Ce type d'absence a concerné 171 agent-es en 2023, dont 116 femmes et 55 hommes à la Ville. Les femmes représentent 67,8% du nombre total d'agent-es ayant demandé ce type d'absence.

Au CCAS, en 2023, 130 jours d'ASA ont été accordés pour garde d'enfants malades. 93% de ces jours ont été pris par des femmes, contre 7% par des hommes.

**Autorisation spéciale d'absence pour
"Garde d'enfant malade de - de 14
ans" CCAS - Année 2023**





Ce type d'absence a concerné 47 agent-es en 2023, dont 44 femmes et 3 hommes au CCAS. Les femmes représentent 93,6% du nombre total d'agent-es ayant demandé ce type d'absence.

Ces chiffres sont toutefois à analyser au prisme de l'importante féminisation des postes au CCAS.

Prise de congés maternité, paternité, parentalité :

En 2023, à la Ville, 23 femmes ont pris un congé maternité.

En 2023, à la Ville, 6 hommes ont pris un congé naissance au foyer (3 jours ouvrables obtenus de droit à la naissance d'un enfant).

Ces 6 hommes ont tous pris un congé paternité (25 jours calendaires supplémentaires maximum) mais dans des proportions variables. La moyenne était de 21 jours.

En 2023, au CCAS, 9 femmes ont pris un congé maternité.

En 2023, au CCAS, 1 homme a pris un congé naissance au foyer (3 jours ouvrables obtenus de droit à la naissance d'un enfant). Cet agent a également pris un congé paternité (25 jours calendaires supplémentaires maximum) de 11 jours.

Le taux de recours au congé paternité était de 100% à la Ville de Chambéry et au CCAS en 2023.

En France, parmi les parents éligibles, le recours au congé paternité est nettement moins fréquent que le recours au congé maternité. En 2021, 71 % des pères éligibles ont déclaré avoir pris au moins un jour de congé de paternité au moment de la naissance de leur plus jeune enfant, contre 93 % pour les mères (*Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité, DREES, 2023*).

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 « 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 :

- Gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Accès aux cadres d'emplois, grades et emploi
- Articulation vie professionnelle et personnelle
- Discriminations et violences sexistes et sexuelles
- Culture de l'égalité

Réalisation des objectifs 2024

Parmi les 15 objectifs du Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026, voici les points qui ont été travaillés 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 :

- 4 rencontres des membres du Réseau en 2024 : mars, juin, octobre et décembre.
- Renouveau des petits-déjeuners du Réseau (actions de distribution de documents et de rencontres directes des collègues), qui ont porté leurs fruits. Trois petits-déjeuners ont été organisés en 2024 dans différents sites de la collectivité, permettant une proximité avec une variété d'équipes : un à Curial dans le cadre du 8 mars (journée internationale des droits des femmes), un au Centre Technique Municipal en juin dans le cadre de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et un le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) à Chambéry-le-Haut.
- Suivi d'une formation sur le harcèlement moral et sexuel par les membres du 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°5 : « Agir sur la différence de rémunération entre les femmes et les hommes » :**
 - Le sujet des prétentions salariales et le cadre RH sont systématiquement abordés lors de l'entretien d'embauche (grille d'entretien).
 - Le suivi de la rémunération des agent-es contractuel-es est systématisé.

- Les conditions d'obtention du régime indemnitaire pour les agent·es contractuel·es est en discussion.
- Un travail pour proposer des contrats plus complets et moins précaires tout en veillant à l'équilibre en matière de polycompétences et au respect des obligations en matière de repos et de congés est engagé, avec les métiers présents au sein de la direction de l'éducation et de l'enfance notamment.
- **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 :
 - Utilisation de l'écriture inclusive (ou non-discriminante) dans les offres d'emploi.
 - Réalisation de fiches de « bonnes pratiques » pour éviter les discriminations liées au genre au cours du recrutement.
- **Objectif n°8: « Favoriser la mixité des métiers » :**
 - Repérer les métiers non mixtes et identifier les freins à la mixité. Evaluer l'évolution de la surreprésentation des genres dans les filières avec une faible mixité des métiers : actions visant à promouvoir les métiers, « job dating » en cours.
 - Développement de campagnes de communication sur les métiers non mixtes : Ateliers "Les compétences ont-elles un genre ? Favorisons ensemble la mixité des métiers et l'égalité professionnelle (ateliers, partages des pratiques...)" - Juin 2024 - Animation par le cabinet Agogé Conseil – 4 ateliers proposés aux agent·es.
 - Poursuite de l'accompagnement individuel des agent·es sollicitant un changement de poste ou une reconversion professionnelle ou une mobilité interne en favorisant la mixité des métiers.
 - Construction de partenariats pour favoriser la mixité des métiers (France Travail, centre de formation, etc.).
 - Action sur le recrutement des stagiaires et des apprenti·es au prisme de la mixité des métiers.
- **Objectif n°12 : « Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles » :**
 - Afficher la politique de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles dès l'entretien d'embauche et les journées d'accueil : Distribution systématique des flyers sur Réactiv + et sur le Réseau égalité et lutte contre les discriminations.
 - Poursuivre de façon régulière les formations et les sensibilisations pour l'ensemble des agent·es de la Ville et du CCAS : Une formation CNFPT « Sensibilisation aux agissements sexistes et sexuels et harcèlement moral et sexuel : prévenir et réagir » suivie par les membres du Réseau égalité en 2024.

Actions spécifiques à l'occasion du 25 novembre 2024 (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) :

- Un courriel général a été envoyé aux agent·es Ville et CCAS comprenant le trombinoscope et la présentation du Réseau égalité et lutte contre les discriminations, la fiche explicative du dispositif Réactiv+, un appel à volontariat pour devenir membre du réseau et un violentomètre.

Une session de formation aux « Droits culturels » est prévue courant mai à destination des référent-es égalité, en partenariat avec le service relations culturelles de la Ville. Cette formation permettra de faire le lien entre les deux thématiques que sont la culture et l'égalité.

- **Objectif n°3 :** « Étudier les inégalités professionnelles et en assurer le suivi pour mieux agir » :
Des distributeurs seront installés dans les différents services de la Ville afin de permettre aux agentes d'accéder à des protections périodiques sur leur lieu de travail. Cette politique permet également de lutter contre le tabou autour des règles et contre la précarité menstruelle.
- **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 +.
 - La Mission ville inclusive envisage de diffuser un questionnaire à destination des agent-es courant de l'année 2025 pour recenser l'état des discriminations en interne.
- **Objectif n°14 :** « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Ville et du CCAS » : une formation à l'utilisation de l'écriture inclusive (ou non-discriminante) est prévue en 2025 pour certains services clés. Cela permettra la création de règles communes à la Ville 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.

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 2021, la Ville de Chambéry compte 59 856 habitant-es, dont 51,2% sont des femmes et 48,8% 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% de femmes contre 39% d'hommes. Cette proportion est légèrement plus élevée à Chambéry qu'au niveau national.

Tranche d'âge	Chambéry				France	
	Hommes	%	Femmes	%	Hommes en %	Femmes en %
Ensemble	28 752	48	31104	52	48,4	51,6
0 à 19 ans	7 736	52%	7046	48%	51,2	48,8
20 à 64 ans	16 457	49,2%	16 956	50,8%	49,1	50,9
65 ans et plus	4 559	39%	7102	61%	43,2	56,8
Total	59 856 habitant.es					

- Composition des ménages et des familles

En 2021, 2915 familles monoparentales ont été recensées à Chambéry, soit 20,4% du nombre total de ménages et 39,2% des familles avec enfants. Ce nombre connaît une croissance faible mais constante depuis 2010.

La part de familles monoparentales est passée de 18,1% à 20,4% entre 2010 et 2021, ce qui reste encore inférieur à la part de familles monoparentales au niveau national (25% en 2020). A Chambéry, près de 82% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s), ce qui est identique aux chiffres nationaux (*Insee, Statistiques et études « Les familles en 2020 »*).

FAM T3 - Composition des familles

Type de famille	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	13 786	100,0	14 794	100,0	14 269	100,0
Couples avec enfant(s)	5 683	41,2	5 957	40,3	5 599	39,2
Familles monoparentales	2 500	18,1	2 690	18,2	2 915	20,4
Hommes seuls avec enfant(s)	332	2,4	471	3,2	532	3,7
Femmes seules avec enfant(s)	2 168	15,7	2 220	15,0	2 383	16,7
Couples sans enfant	5 603	40,6	6 147	41,5	5 754	40,3

Sourcés : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2024.

- 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 2021

Âge	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 573	1 884	73,2	71,5	75,5
6 à 10 ans	3 521	3 381	96,0	96,6	95,5
11 à 14 ans	2 854	2 801	98,2	97,9	98,4
15 à 17 ans	2 215	2 115	95,4	94,9	96,1
18 à 24 ans	7 354	4 545	61,8	56,8	66,4
25 à 29 ans	4 109	577	14,1	12,9	15,3
30 ans ou plus	35 972	461	1,3	1,3	1,3

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

En 2021, 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 mais c'est l'inverse pour les diplômes de l'enseignement supérieur de niveau bac+5 ou plus. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à ne détenir aucun diplôme ou bien uniquement le certificat d'études primaires, le BEPC ou le 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. La part de femmes sans aucun diplôme ou détenant le certificat d'études primaires reste toutefois importante à Chambéry (20,6%), mais moins élevée qu'au niveau national (22,2%).

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	41 953	19 780	22 173
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,1	17,3	20,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,2	4,3	6,0
CAP, BEP ou équivalent	20,3	24,4	16,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,9	16,7	17,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2	10,5	11,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	12,3	10,5	13,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	15,0	16,3	13,9

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

- Emploi : activité, statuts, salaires

Taux d'emploi et d'activité

On observe dans le tableau ci-après que les hommes chambériens ont un taux d'emploi plus élevé que les femmes tout au long de leur vie (64,7% contre 60,8%). Il y a par exemple près de 4 points de pourcentage entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes âgés de 25 à 54 ans. 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 7 points de pourcentage pour la tranche d'âge 25-49 ans (84,2% pour les hommes contre 77,2% pour les femmes) (*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 avec 5,5 points de pourcentage de différence.

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	37 989	27 411	72,2	23 835	62,7
15 à 24 ans	9 569	3 920	41,0	3 147	32,9
25 à 54 ans	22 518	20 008	88,9	17 581	78,1
55 à 64 ans	5 902	3 482	59,0	3 107	52,7
Hommes	18 823	14 045	74,6	12 187	64,7
15 à 24 ans	4 712	2 025	43,0	1 625	34,5
25 à 54 ans	11 347	10 309	90,9	9 069	79,9
55 à 64 ans	2 764	1 711	61,9	1 494	54,1
Femmes	19 166	13 366	69,7	11 648	60,8
15 à 24 ans	4 857	1 895	39,0	1 523	31,4
25 à 54 ans	11 171	9 699	86,8	8 512	76,2
55 à 64 ans	3 138	1 771	56,4	1 614	51,4

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

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 (84,6% contre 78,7%). En revanche, on remarque une part plus importante d'hommes non-salariés et employeurs (5,7%, contre 2,3%) ou indépendants (7% contre 6,8%).

Ces mêmes tendances s'observent au niveau national.

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Statut et condition d'emploi	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	12 392	100	11 839	100
Salariés	10 789	87,1	10 749	90,8
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	8 643	69,7	8 494	71,7
Contrats à durée déterminée	1 118	9,0	1 523	12,9
Intérim	433	3,5	87	0,7
Emplois aidés	164	1,3	139	1,2
Apprentissage - Stage	432	3,5	507	4,3
Non-Salariés	1 603	12,9	1 090	9,2
Indépendants	868	7,0	807	6,8
Employeurs	708	5,7	269	2,3
Aides familiaux	27	0,2	14	0,1

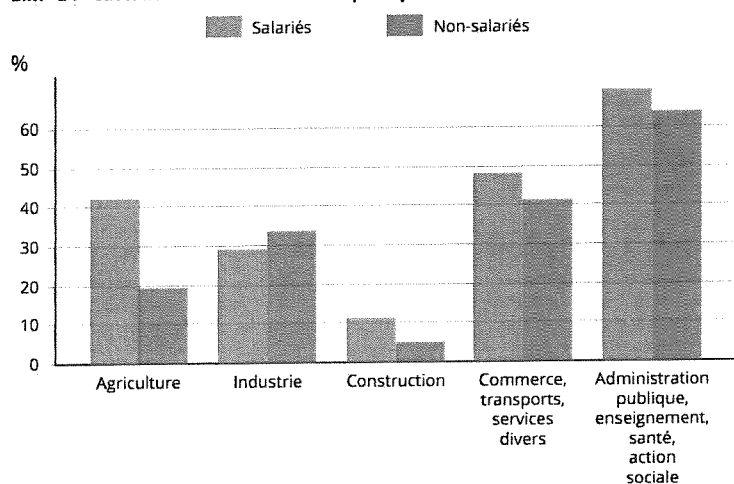
Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Emplois selon le secteur d'activité

Comme l'indique le graphique ci-dessous, à Chambéry, les femmes sont majoritaires dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (66,7 %). A l'inverse, elles sont peu nombreuses à travailler dans le secteur de la construction (8,2%). Cette même tendance s'observe au niveau national.

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021

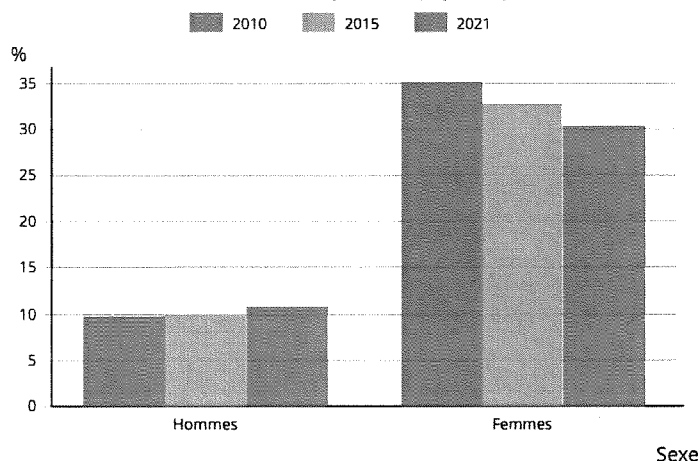


Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

Salarié-es à temps partiel

D'après le tableau ci-dessous, en 2021, 30,3% des femmes salariées étaient à temps partiel sur la commune de Chambéry, contre seulement 10,8 % des hommes salariés. La part de femmes salariées à temps partiel est en légère baisse par rapport aux données de 2020 (-1,5 point de pourcentage).

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

Pour rappel, en 2023 à la Ville, la part de femmes à temps partiel était de 15,3% et la part d'hommes à temps partiel de 4,1%.

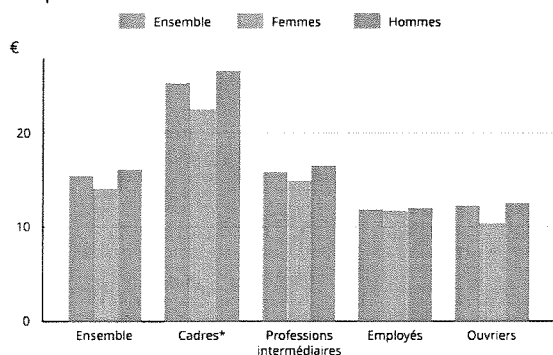
Au CCAS, la part de femmes à temps partiel était de 12,2% et la part d'hommes à temps partiel de 3,8%.

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, peu importe la catégorie socio-professionnelle.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022



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

Champ : Salaires du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

Il est à noter que cet écart est particulièrement important chez les ouvriers (17,1%) et chez les cadres (15,3%). Ces écarts existent quelles que soient les échelles territoriales.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

	Écart (en %)
Ensemble	-12,4
Cadres*	-15,3
Professions intermédiaires	-9,4
Employés	-3,0
Ouvriers	-17,1

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

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

2.2. Bilan 2024 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 œuvrent 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 femmes-hommes.

- 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 promouvant les 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.

Troisième 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, avec en 2024, un focus sur les discriminations liées à l'origine et à l'âge. 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 seniors. L'édition 2024 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 ou participé à des événements.

La mission ville inclusive a coordonné une dizaine d'événements (conférences, spectacles, présentations de livres, expositions) et plusieurs projections de films grand public ou à destination de scolaires en partenariats avec les différents acteurs associatifs et socioculturels du territoire. Plusieurs autres services de la Ville se sont également mobilisés pendant ces quinze jours : le service des sports, le Musée Des Beaux-Arts, la médiathèque Jean Jacques Rousseau, la bibliothèque Georges Brassens, la Maison Des Associations, la Cité des arts.



Journées européennes du patrimoine et du matrimoine : Lors de la quatrième édition des journées européennes du patrimoine et du matrimoine, plusieurs structures culturelles de la Ville ont décidé de mettre aussi en valeur l'héritage culturel qui nous vient des femmes dans leur programmation.

Plusieurs événements chambériens ont fait partie de la programmation 2024 en Auvergne-Rhône-Alpes :

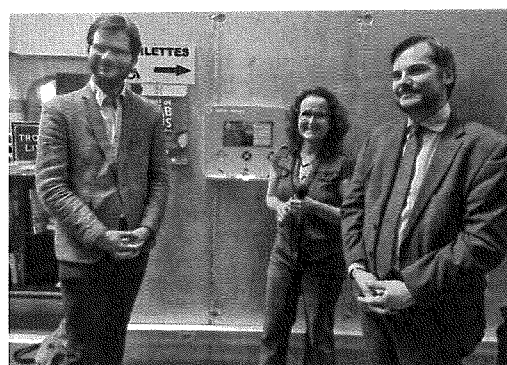
- « Histoire de Chambériennes » : visite guidée sur les traces des femmes qui ont marqué l'histoire de la ville, animée par Monique Dacquin, guide-conférencière. Organisé par le Service Ville d'Art et d'Histoire.
- « Marier pour régner : les noces stratégiques de Marie et Marguerite de Savoie, filles du duc Amédée VIII » : conférence d'Eva Pibiri, maîtresse d'enseignement et de recherche en histoire médiévale à l'Université de Lausanne.
- Visites flashes « Héroïnes » et visites alternatives au Musée des Beaux-Arts, mettant à l'honneur les femmes aux destins exceptionnels de la collection.
- Programmation du spectacle "A quoi tu joues ?" du Collectif 36, abordant les questions de stéréotypes de genre à la Cité des arts.
- « Place aux femmes » : visite inaugurale et dévoilement de nouvelles plaques dans l'espace public aux noms de femmes et de personnes issues de l'immigration, passant par le parc Joséphine Baker, le verger Florence Girard-Madoux, la place Adrienne Monnier, la cour Marie-Clotilde Fardel et l'escalier Frantz Fanon. Visite organisée par la mission ville inclusive et présentée par plusieurs élu-es de la Ville.



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

En septembre 2023, la Ville de Chambéry a déployé 4 distributeurs de protections périodiques (tampons et serviettes hygiéniques) en libre accès, gratuites et de qualité, au sein des 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.

Les distributeurs sont réapprovisionnés régulièrement et une commande conséquente a été faite en octobre 2024. Un distributeur mobile est stocké à la Maison des associations et peut être emprunté par les structures organisatrices d'événements.

Depuis septembre 2023, environ 2000 serviettes hygiéniques et 2500 tampons ont ainsi pu être distribués.



Des subventions aux associations en hausse

En 2024, des subventions de fonctionnement ont attribuées pour la première fois à LGBT+ Savoie et au Mouvement français pour le Planning Familial 73, qui contribuent à promouvoir l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations sur le territoire, s'inscrivant ainsi dans les priorités du mandat. Les deux associations ont reçu une subvention de 1000€ chacune.

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 7 500€ ;
- 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

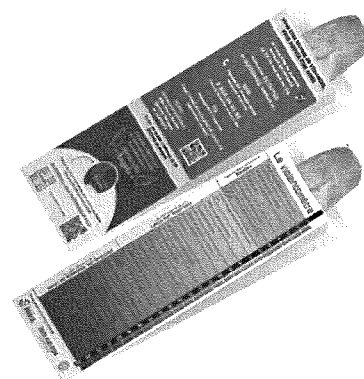
L'association Nous Toutes a dénombré 137 féminicides au cours de l'année 2024 en France. Selon cette association, plus d'une femme sur deux (53%) et plus de six jeunes femmes sur dix (63%) ont déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au moins une fois dans leur vie.

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, des formations et des sensibilisations à destination de professionnels et du grand public. Au cours de l'année, SaVoie de Femme a reçu et accompagné 771 femmes différentes, effectué 1772 entretiens avec ces femmes et reçu 1681 appels de victimes, proches ou partenaires. Face à une croissance continue de son activité, la Ville de Chambéry a souhaité continuer d'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.

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

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Ville de Chambéry a souhaité mettre en place une campagne de sensibilisation en diffusant des sachets de pain dans une dizaine de boulangeries chambériennes, autour du 25 novembre 2024.

10 000 sachets de pain ont été imprimés. Ils comprenaient : un violentomètre, une liste de numéros utiles en cas de situation de violence, ainsi qu'une présentation du dispositif « Angela ». Ces sachets ont ensuite été distribués dans 10 boulangeries différentes dans plusieurs quartiers de Chambéry.



À cette même occasion, le cinéma L'Astrée, la Ville de Chambéry et l'association SaVoie de Femme ont co-organisé un ciné-débat autour de la projection du film *Familia* de Francesco Costabile, diffusé dans le cadre de la Quinzaine du cinéma italien.

Ce film retrace le combat d'une femme, mère de famille, tentant d'échapper à un mari violent et abusif. Sa projection a suscité de nombreuses réactions, faisant de l'échange qui a suivi un moment fort de partage et de sensibilisation sur les violences conjugales et l'emprise au sein du couple.

Le dispositif Angela

Ce dispositif mis en place en 2024 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 Ville de Chambéry compte à ce jour 41 lieux sûrs, dont 27 commerces qui ont été accompagnés par le service Développement commercial de la Ville pour prendre part à la démarche.

Les établissements culturels de la Ville (Cité des arts, Musée des Beaux-Arts, bibliothèques), les mairies de quartier, l'Hôtel de Ville et Curial ont également rejoint le dispositif. L'ensemble des agent-es d'accueil et des conseillers à l'usager ont de fait suivi une formation sur ce dispositif.

- 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

Afin de mettre en lumière les différents espaces récemment nommés aux noms de femmes ou de personnes issues de l'immigration et de la colonisation ayant marqué l'Histoire, la mission ville inclusive a organisé une visite inaugurale dans le cadre des Journées européennes du patrimoine et du matrimoine, en présence de plusieurs élu·es. Ce parcours, passant par le parc Joséphine Baker, le verger Florence Girard-Madoux, la place Adrienne Monnier, la cour Marie-Clotilde Fardel et l'escalier Frantz Fanon a permis de rendre hommage à ces femmes et à cette personne issue de la colonisation ayant marqué l'histoire de la France, de la Savoie ou de Chambéry.

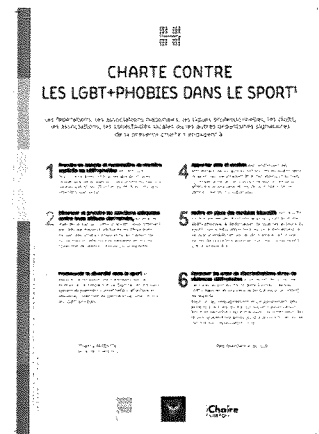
Le public ayant participé à la visite inaugurale s'est dit très intéressé par la démarche.

Egalité et sport

Lutte contre les LGBTphobies dans le sport

Un travail important visant à renforcer la prise en compte transversale de l'égalité et de la lutte contre les violences dans le sport s'est poursuivi avec le service des sports :

- La Ville de Chambéry a adopté en octobre 2023 la "Charte contre les LGBT+phobies dans le sport". Il s'agit d'une version actualisée et enrichie de celle déjà adoptée en 2013 par la municipalité et 12 clubs chambériens.
- La Ville a également signé une convention de partenariat avec la Chaire universitaire LGBTQI+ de Lyon 1 afin de mener des travaux communs sur la lutte contre l'exclusion, les violences et les discriminations LGBTQI+phobes.
- La Ville a mené une enquête sur l'inclusion des personnes LGBT+ dans le milieu sportif chambérien via un questionnaire tout public et des entretiens avec des clubs.
- Une première sensibilisation sur la thématique a été proposée aux éducateurs et éducatrices des clubs sportifs chambériens en avril 2024.
- La question des LGBT+phobies dans le sport a également été discutée lors des Rencontres du sport au Chambéry Savoie Stadium le 6 juin 2024, à travers une table ronde co-animée par le responsable de la Chaire universitaire LGBTQI+ de Lyon 1, Contact Savoie et LGBT+ Savoie.
- Une cérémonie de signature de la nouvelle version de la "Charte contre les LGBT+phobies dans le sport" a été organisée le 15 octobre 2024 en présence du Maire, de plusieurs élu·es et d'associations



pour les droits des personnes LGBT+. 30 clubs sportifs l'ont signée et ont ainsi officialisé leur engagement dans la lutte contre les LGBT+phobies.



Ce projet s'inscrit plus largement dans le cadre d'une politique de promotion du sport et d'une activité physique et sportive dès le plus jeune âge, pour les filles et les garçons. Cette politique vise ainsi à prévenir et lutter contre des comportements d'évitement de certains sports ou du milieu sportif en général, qui émaneraient de la crainte de se confronter au sexisme ou aux LGBTphobies ou feraient suite à des comportements sexistes ou LGBTphobes vécus, ou à la combinaison des deux.

Une pratique sportive mixte ?

Les équipes féminines sont de plus en plus représentées dans l'ensemble des associations sportives subventionnées par la Ville. En 2024, sur un effectif total de 22 105 licencié-es des associations sportives chambériennes, 9 898 étaient des femmes, soit 43%, contre 42% en 2023. Ces données plutôt encourageantes 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, 21 comptent moins de 25 % de femmes parmi leurs licencié-es, 24 comptent entre 26% et 49% de femmes parmi leurs licencié-es, 14 comptent entre 50 et 75% de femmes parmi leurs licencié-es et 9 comptent entre 76 et 100 % de femmes parmi leurs licencié-es.

Sans trop de surprise, parmi les sports qui sont les moins mixtes on retrouve : le tir (12,5 % de femmes), le rugby (12% de femmes), le football américain (2% de femmes), le hockey sur glace (15% de 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 (toutes disciplines confondues) compte 80% de licenciées. Des activités comme les sports de glace ou le roller derby comptent même 100 % de licenciées. Une nette progression de la part des féminines est toutefois à noter dans le milieu du cyclisme et du cyclotourisme (toutes disciplines confondues) avec 49% de femmes. Ceci s'explique par l'existence de l'équipe élite cycliste féminine et du pôle espoir féminin.

La Ville de Chambéry propose également une offre multisports via l'école de découverte des sports péri et extrascolaire pour les mineur-es de 5 à 17 ans. Sur l'ensemble des 460 inscrit-es au centre de loisirs sportifs, 42 % sont des filles, ce qui coïncide avec la part de licenciées tout âge confondus.

Egalité et jeunesse :

Une étude sur les besoins des jeunes du quartier du Biollay, avec un focus sur les jeunes filles, a été réalisée en 2024. Cette étude portait sur leurs habitudes quotidiennes en terme de pratiques sportives et extrascolaires.

Egalité et implication citoyenne :

La volonté politique d'impliquer les citoyen-nes dans la réhabilitation des aires de jeux et des cours d'écoles de la ville a soulevé la question de l'égalité filles-garçons dans les espaces de loisirs et de jeux destinés aux plus jeunes.

La mission ville inclusive a été sollicitée pour participer au travail mené par la mission implication citoyenne en collaboration avec l'association Robin des Villes afin d'intégrer la question du genre dans les projets de rénovation des cours d'écoles et des aires de jeux afin de rendre ces espaces plus inclusifs et accessibles à toutes et tous.

Plusieurs ateliers participatifs parents/enfants et des temps de concertation dans des écoles et avec des professionnels de l'enfance et de l'éducation ont ainsi été organisés pour recueillir les besoins et les attentes des chambériens et chambériennes concernant ces lieux de partage et de sociabilité, en majorité fréquentés par les femmes.

Egalité et culture :

Médiathèque et bibliothèque :

Depuis quelques années, les questions de genre et de sexualité sont très présentes dans notre société ; des voix militant contre les discriminations se font entendre, de plus en plus fortes, et se mêlent fréquemment avec celles prônant l'égalité hommes-femmes et la fin de la domination masculine. Les deux combats se rejoignent pour interroger ce que veut dire aujourd'hui "être un homme" ou "être une femme", remettre en question les normes, et dénoncer les stéréotypes. Afin d'offrir une plateforme à ces voix, la Médiathèque Jean-Jacques Rousseau a décidé d'enrichir ses collections en lien avec ces sujets. En sus de l'égalité femmes-hommes, l'ambition est de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+, garantir leur représentation, répondre aux besoins d'une communauté encore trop souvent marginalisée, et sensibiliser le grand public.

La bibliothèque Georges Brassens a par ailleurs participé au dispositif « les cartes de la fraternité » avec le collège de Côte rousse à Chambéry-le-Haut sur le thème de l'égalité femmes-hommes.

Les deux bibliothèques ont par ailleurs rejoint le dispositif Angela, mis en place en 2024. Les bibliothécaires ont été formé-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.

Cité des Arts :

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

- inscription au dispositif Angela et formation des agent-es d'accueil et des agent-es techniques au harcèlement de rue et aux violences sexistes et sexuelles.
- programmation du spectacle "A quoi tu joues ?" du Collectif 36, abordant les questions des stéréotypes de genre dans le cadre des Journées européennes du patrimoine et du patrimoine 2024
- recherche d'une programmation paritaire (femmes-hommes) pour les Siestes du Verney.

Musée des Beaux-Arts :

Le Musée des Beaux-Arts œuvre à la promotion de l'égalité au travers des actions suivantes :

- inscription des musées au dispositif Angela et formation des agent-es au harcèlement de rue et aux violences sexistes et sexuelles.
- participation du Musée des Beaux-Arts à la Quinzaine de l'égalité en mars 2024 avec une nocturne le 7 mars autour de la Journée Internationale des droits des femmes (visite thématique à 2 voix "Héroïnes" sur la représentation des femmes dans les tableaux du musée et performance dansée sur cette même thématique avec la Cie Sans Ceinture ni Bretelles)
- participation du Musée des Beaux-Arts aux Journées européennes du patrimoine du patrimoine avec des visites flashs "Héroïnes" et une visite libre et alternative sur l'égalité femmes-hommes.

Egalité et enfance :

Dans la continuité de la formation à l'égalité filles-garçons proposée aux coordinateurs et coordinatrices périscolaires en novembre 2023, la thématique a été déclinée auprès des animateurs et animatrices périscolaires en janvier 2024.

Des sensibilisations à destination des enfants ont également été réalisées sur les thèmes suivants : égalité filles-garçons, inclusion scolaire (et enfants à besoins spécifiques), préjugés liée à l'âge, à l'apparence.

Ce projet a été concrétisé par la création et l'exposition de 36 toiles intitulées « Les toiles de l'égalité » à La Base du 18 au 29 mars dans le cadre de la Quinzaine de l'Egalité 2024. Un vernissage de l'exposition a été organisé en présence des enfants, de familles et d'élus-es.

Egalité dans le Contrat de Ville :

Le Contrat de Ville 2024-2030 réaffirme l'axe égalité femmes-hommes comme un critère d'éligibilité pour que des projets puissent recevoir une subvention Politique de la Ville.

Egalité, cité éducative et Programme de réussite éducative :

Porté par la caisse des écoles, établissement public communal satellite de la Ville, , le Programme de réussite éducative a reconduit en 2024 les ateliers « jouons à l'égalité » dans le cadre de la Quinzaine

de l'égalité. Huit ateliers parents-enfants ont été déployés dans les écoles des Châtaigniers et de la Pommeraie.

Concernant la cité éducative, une formation professionnelle a été proposée aux professionnel·les du territoire, en lien avec l'ADDCAES, sur le thème de la parentalité et de l'interculturalité.

La cité éducative a soutenu financièrement l'action Hauts féminin, portée par Posse 33. Cette action visait à prendre en compte des besoins clairement exprimés par des femmes pour leur donner l'opportunité de mettre en place un projet en lien avec leurs préoccupations.

Enfin, l'égalité filles-garçons est l'un des points de vigilance de la cité au moment de l'instruction des demandes de financement.

2.3. Perspectives 2025 pour l'égalité

En 2025, 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, une exposition sur les menstruations sera installée dans l'espace public autour de la Journée internationale de l'hygiène menstruelle, le 28 mai 2025. La Ville continuera également à financer les protections périodiques présentes dans les 4 distributeurs et dans le distributeur mobile.
- **La question de la place des femmes et des minorités dans l'espace public** : La Ville de Chambéry entend poursuivre sa politique volontariste de féminisation des noms de rues et d'espaces et d'équipements publics en 2025, avec des dénominations de lieux qui permettront de mettre en lumière des femmes qui se sont illustrées dans la résistance, ainsi que des femmes sportives.

A l'occasion du 80^{ème} anniversaire de la Victoire du 8 mai 1945, la Ville souhaite mettre à l'honneur les femmes ayant pris part à la résistance en Savoie et en France, avec une inauguration des nouvelles dénominations dans l'espace public, accompagnée d'une conférence sur ces figures qui ont joué un rôle déterminant pour la Libération de la France.

Les marches exploratoires

Le projet « marches exploratoires », déjà mené dans le quartier du Laurier en 2021-2022, sera cette fois mené dans le quartier de Chambéry-le-Haut avec la participation des acteurs associatifs locaux. La mission ville inclusive souhaite en effet donner la parole aux femmes habitantes de ce quartier dans une logique « d'empowerment », mêlant intelligence collective et investissement des espaces publics.

L'objectif de cette démarche poursuit une volonté politique de faire de la Ville un espace accueillant pour toutes et tous en prenant en compte les freins liés aux inégalités femmes-hommes dans l'espace public et en apportant des pistes pour un plein investissement des espaces publics par les femmes.

Le travail mené par ce groupe de femmes sera présenté aux services de la Ville compétents, et les préconisations proposées seront prises en compte pour les futurs réaménagements urbains.

- **L'égalité et le sport :** Un travail important a débuté en 2023 puis s'est poursuivi en 2024 avec le service des sports de la Ville sur la prise en compte transversale de l'égalité et de la lutte contre les violences dans le sport. Ce projet se poursuivra en 2025 notamment par un travail de féminisation des noms de certains équipements sportifs. Le service des sports et la mission ville inclusive souhaitent par ailleurs pérenniser le projet sur les LGBT+phobies dans le sport en accompagnant les clubs volontaires dans la mise à disposition d'outils de communication et de sensibilisation sur cette thématique.

Le rapport de synthèse des résultats de l'enquête sur l'inclusion des personnes LGBT+ dans le milieu sportif chambérien sera aussi diffusé aux clubs. L'objectif est également de sensibiliser de nouveaux clubs afin d'élargir le cercle de signataires de la Charte contre les LGBTphobies dans le sport sur le bassin chambérien à l'avenir.

Le passage du Tour de France Femmes en août 2025 à Chambéry est par ailleurs un exemple emblématique du volontarisme de la Ville à soutenir et encourager le sport féminin.

Fief du cyclisme et, notamment, de la formation au haut niveau, Chambéry est une ville emblématique de la pratique du cyclisme, avec notamment une équipe élite cycliste féminine et un pôle espoir féminin. Alors qu'en France, les femmes passent 54 % de temps de moins que les hommes à faire du vélo (*European Cyclists' Federation*, 2024) et que le cyclisme reste un sport majoritairement pratiqué par les hommes, la ville de Chambéry compte 49% de femmes dans les clubs de cyclisme et de cyclotourisme (toutes disciplines confondues).

- **La sensibilisation du grand public :**

L'organisation de la Quinzaine de l'égalité 2025, qui fait suite aux trois premières éditions sera à nouveau l'un des temps forts de la mission ville inclusive avec, cette année encore, un focus sur les discriminations liées à l'origine et à l'âge. La Ville souhaite 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 deuxième fois, un appel à projets a été lancé afin d'apporter un soutien financier à certains projets novateurs. Quinze associations et structures 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, ont été sélectionnées pour un montant total 11 990 € de subventions. De nombreuses autres associations et services de la Ville se sont également mobilisés pour proposer des événements en lien avec ces thématiques, ce qui nous permet de proposer, encore en 2025, un programme riche et varié dans les différents quartiers de la Ville. 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.

- **L'élaboration d'une charte d'événements responsables :**

Le service guichet événement, en lien avec la mission transition écologique, a pour projet de travailler à l'élaboration d'une charte d'événements responsables intégrant une dimension « inclusion » dans le but d'organiser et de promouvoir des événements inclusifs et non-discriminants sur le territoire.

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-Dalmaï, conseillère municipale de Chambéry, déléguée aux seniors et au lien intergénérationnel
 - o Matthieu Le Gagneux, conseiller municipal, délégué à et à la ville inclusive
- Une mission ville inclusive, rattachée à la direction Ressources Innovation Communication Inclusion, avec 1,5 ETP consacré à la mission de janvier à décembre 2024.

3.2. Moyens financiers engagés

Plusieurs actions « ville inclusive » ont été financées par différents services de la Ville impliqués dans leur mise en œuvre en transversalité en 2024.

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 ville inclusive.

Par ailleurs, pour traduire cette priorité politique d'égalité en termes budgétaires, la mission ville inclusive est dotée de moyens budgétaires propres : 43 920 euros en 2024 (dont 21 890€ de subventions). Ce budget propre de la mission ville inclusive 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. Un-e assistant-e va également être rattaché-e à la Mission ville inclusive à hauteur de 33% de son temps de travail en 2025.