

Centre communal
d'action sociale
Chambéry

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025

1

Table des matières

Edito	4
L'égalité femmes-hommes : un enjeu de société majeur.....	4
Préambule	7
Introduction.....	7
Plan du rapport.....	8
 I. Égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la Ville et du CCAS de Chambéry.....	9
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 2025.....	9
Répartition femmes-hommes : Un effectif féminin toujours important à la Ville et au CCAS.....	9
Statut : une répartition par statut inégale entre les femmes et les hommes	11
Filières : Des filières toujours genrées à la Ville et au CCAS.....	15
Catégorie : Des catégories A et B plus féminisées à la Ville de Chambéry ..	16
Postes d'encadrement : Des postes d'encadrement inégalement occupés 17	
Recrutement : Un recrutement féminin plus important qui reste cohérent par rapport au taux de féminisation de l'effectif total	17
Les avancements et les promotions professionnelles.....	18
Accès à la formation.....	20
La rémunération : des inégalités de rémunération qui persistent chez les contractuel·les à la Ville comme au CCAS.....	23
Le temps de travail : Les hommes travaillent plus systématiquement à temps plein que les femmes, à la Ville comme au CCAS.....	25
1.2. Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.....	27
Réalisation des objectifs 2025.....	28
Objectifs 2026	31

II.	L'intégration de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville de Chambéry	32
2.1	Données statistiques femmes-hommes sur le territoire de la Ville de Chambéry	32
	Population par sexe et par tranche d'âge.....	32
	Composition des ménages et des familles.....	32
	Scolarisation et niveau de diplôme.....	33
	Emploi : activité, statuts, salaires.....	35
2.2	Bilan 2025 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	40
	Des actions spécifiques en faveur des droits des femmes.....	40
	Événements de sensibilisation	40
	Projet de lutte contre la précarité menstruelle et le tabou des règles.....	43
	Subventions aux associations	45
	La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	46
	Une démarche intégrée dans les politiques publiques de la Ville	48
	Place des femmes dans l'espace public.....	48
	Égalité et sport	53
	Égalité et implication citoyenne.....	55
	Contrat de ville	56
	Égalité et culture	58
	Égalité, enfance, éducation.....	61
	Égalité et Programme de réussite éducative	61
	Elaboration d'une charte d'événements responsables	61
2.3	Perspectives 2026 pour l'égalité	62
III.	Récapitulatif des moyens mobilisés.....	63
3.1.	Moyens humains mobilisés	63
3.2.	Moyens financiers engagés	63

Edito

L'égalité femmes-hommes : un enjeu de société majeur

Les inégalités entre les femmes et les hommes ne relèvent ni de simples différences ni de choix individuels. Les travaux en sociologie, psychologie, histoire ou géographie montrent combien elles sont profondément ancrées dans nos modes de socialisation, dès l'enfance. Filles et garçons, puis femmes et hommes, sont amenés à se construire, à percevoir le monde et à y trouver leur place de manière différenciée.

Pour les femmes, cela se traduit encore trop souvent par l'assignation à des rôles secondaires, des trajectoires professionnelles moins reconnues et moins rémunérées, ainsi que par une charge mentale alourdie résultant d'une prise en charge disproportionnée de l'éducation des enfants et de la gestion du foyer. À cela s'ajoutent les violences sexistes et sexuelles, subies en premier lieu dans la sphère privée, mais aussi dans l'espace public, professionnel et des loisirs, ainsi que la difficulté persistante à être entendues et crues lorsqu'elles dénoncent des agressions.

Pour les hommes, la socialisation dominante n'est pas sans coût. Elle encourage la mise à distance des émotions et de certains besoins fondamentaux, valorise la force physique comme critère de légitimité et banalise le recours à la violence comme mode de résolution des conflits. Elle peut également générer des résistances à l'autorité, notamment lorsqu'elle est exercée par des femmes, dans les structures professionnelles.

Les normes sociales de genre contribuent à une régulation différenciée des émotions : l'expression de la colère tend à être socialement sanctionnée chez les femmes, tandis que l'expression de la tristesse est plus fréquemment découragée chez les hommes. Et pour toutes et tous, les violences au sein des couples et des familles ont des conséquences durables, en particulier sur les enfants qui en sont témoins, et par conséquent victimes. Sans accompagnement adapté, ces mécanismes contribuent à reproduire les schémas de domination, exposant davantage les garçons au risque de devenir agresseurs et les filles à celui de devenir victimes. Poussées à l'extrême, les violences éducatives et sexuelles faites aux enfants constituent enfin l'un des moyens les plus brutaux par lesquels le patriarcat exerce un contrôle sur les corps et les esprits.

C'est de ce constat qu'est née l'obligation légale des collectivités de rédiger un rapport annuel.

Il permet à la chaque collectivité de se pencher sur cette question, de proposer une photographie à un instant T, en analysant notamment les données issues du rapport social unique sous l'angle du genre, en essayant lorsque c'est possible d'objectiver des évolutions, et d'identifier les marges de progression pour orienter l'action publique.

Depuis le début du mandat, la Ville propose des actions concrètes en activant plusieurs leviers pour construire une société plus égalitaire.

Sur le plan des ressources humaines, la collectivité a par exemple travaillé à une meilleure définition des conditions de recrutement et de rémunération des postes contractuels, afin de limiter les écarts arbitraires. La lutte contre les violences sexuelles et sexistes a également été une priorité : les conseils de discipline saisis de ces situations ont fait preuve d'une grande fermeté, et des sanctions ont été appliquées sans compromis.

Créée en 2020, la Mission Ville inclusive est chargée de déployer des actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, en tenant compte de leur caractère cumulatif. Elle pilote notamment la « Quinzaine de l'Égalité », un festival organisé chaque mois de mars, qui crée des espaces de rencontres et de réflexion collective pour les Chambériens et les Chambériennes.

La Ville a également mis en place des marches exploratoires de femmes dans l'espace urbain, afin de recueillir leur ressenti et leurs propositions pour améliorer leur cadre de vie. L'odonymie chambérienne a par ailleurs été fortement féminisée, avec plus de trente femmes mises à l'honneur sur les plaques de rues, ainsi que plusieurs équipements sportifs baptisés en hommage à des athlètes féminines ayant marqué l'histoire du sport, ainsi que celle de la Résistance ou du combat pour le droit de vote et les Droits Humains. Chambéry a également fait le choix de célébrer le Matrimoine aux côtés du Patrimoine, devenant l'une des premières villes de la région à afficher systématiquement les « Journées européennes du Patrimoine et du Matrimoine ».

Par ailleurs, la Ville s'est engagée contre le tabou des règles et la précarité menstruelle, en installant des distributeurs gratuits de protections périodiques dans plusieurs lieux municipaux et en créant et installant une exposition itinérante dans l'espace public, aujourd'hui disponible en prêt sous forme de kakémonos.

Enfin, la Ville de Chambéry apporte un soutien logistique et financier aux associations du territoire qui œuvrent pour l'égalité, notamment celles qui accompagnent les personnes victimes de violences de genre : Savoie de femme, l'AVIJ, le CIDFF, le Planning Familial 73, l'ADDCAES, Contact Savoie, LGBT+ Savoie, et la toute nouvelle association « Ça déménage » qui propose une aide logistique aux femmes victimes de violences conjugales qui doivent quitter rapidement leur domicile.

À Chambéry, depuis six ans, la lutte contre les discriminations relève d'une volonté politique affirmée, claire et constante, à commencer par celles qui touchent cette non-minorité que représentent les citoyennes, encore confrontées, dans les faits sinon dans la loi, aux héritages de milliers d'années d'oppression.

En résumé, cette volonté se traduit concrètement par des actions quotidiennes, l'activation de leviers symboliques, l'exemplarité en tant qu'employeur public et le soutien aux initiatives locales de façon à ce que Chambéry devienne, chaque jour un peu plus, une ville véritablement égalitaire.

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 2025 répond donc à ces obligations et permet de faire le bilan des ressources mobilisées et des politiques d'égalité portées en 2025 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 2024.

Introduction

7

Chaque année, des progrès sont observés dans les mentalités et les pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Des inégalités persistent toutefois dans la majorité des domaines de la société, tandis que les violences sexistes et sexuelles touchent principalement les femmes et les filles.

Le rapport « Mettre fin au déni et à l'impunité face aux viols et agressions sexuelles » publié en septembre 2025 par le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes met par exemple en avant les chiffres suivants : alors que 93% des victimes majeures de viol sont des femmes et 84% des victimes mineures de viol sont des filles, 97% des mis en cause sont des hommes ou des garçons.

Il en va de même pour les agressions sexuelles : si 91% des victimes majeures sont des femmes et 82% des victimes mineures sont des filles, 96% des mis en cause sont des hommes ou des garçons.

Dans ce contexte, la politique ambitieuse et volontariste de promotion de l'égalité et de lutte contre les violences systémiques portée par la Ville et le CCAS de Chambéry, à la fois en tant qu'employeurs et en tant que collectivités publiques, doit être poursuivie et pleinement intégrée au fonctionnement courant des services.

La promotion de l'égalité, tant en interne que dans les politiques publiques, a pour objectif de réduire les inégalités, y compris celles de nature structurelle ou résultant de la répartition socialement construite des rôles. Inscrite dans la mission de ville inclusive, l'égalité entre les femmes et les hommes s'articule étroitement avec les autres facteurs d'inégalités, notamment ceux liés aux conditions sociales, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle et aux situations de handicap dans une logique d'intersectionnalité.

L'engagement de la Ville pour l'égalité femmes-hommes a ainsi été formalisé par :

- La signature en 2021 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 ;
- La signature en 2021 du Contrat local contre les violences sexistes et sexuelles, qui constitue le cadre d'action partagé entre la Ville de Chambéry, la Préfecture et les partenaires associatifs.

Un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle (2024-2026) a également été élaboré en concertation avec les agent·es de la Ville et du CCAS et constitue la feuille de route interne en la matière.

Plan du rapport

8

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. Égalité 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 2025

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 2024 de la Ville de Chambéry et du CCAS.

Les comparaisons au niveau national se basent sur les « Fiche repères » du RSU 2023, réalisées à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant·es, qui sont les dernières données nationales disponibles.

Dans ce rapport, les données concernant les emplois non permanents ne sont plus mises en comparaison avec les éléments qui concernent les postes permanents. Cette évolution est liée à la nomenclature du Rapport Social Unique dont les données alimentent les indicateurs du Rapport Égalité. Ce changement s'explique par la moindre fiabilité des données saisies pour les emplois non permanents qui en limite les interprétations et ne permet pas de dégager des tendances fiables. Plus précisément, les Centres De Gestion (CDG) rattachent les contractuel·les remplaçant·es parmi les permanents : le volume des emplois non permanents est donc extrêmement limité. Le CDG ne produit plus ce type de données incluant la répartition des personnes ou des emplois sur les postes permanents et non permanents.

9

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



Sur les 1504 agent·es employé·es par la Ville au 31 décembre 2024 (sur emploi permanent), 62 % étaient des femmes et 38% étaient des hommes.

Même si les données des années précédentes intègrent à la fois les agents sur emplois permanents et non permanents, on constate que cette répartition est sensiblement identique d'une année sur l'autre (63% de femmes et 37% d'hommes au 31 décembre 2023).



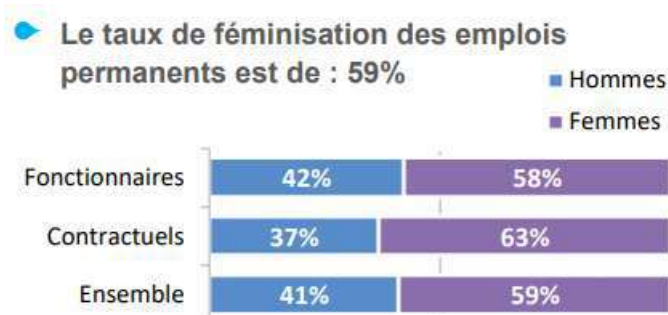
Au CCAS, sur les 313 agent·es employé·es par le CCAS au 31 décembre 2024 (sur emploi permanent), 90% étaient des femmes et 10% étaient des hommes.

Là également, on constate une répartition est globalement similaire à celle observée au 31 décembre 2023 (91% de femmes et 9% d'hommes), malgré des données, les années précédentes, qui intègrent à la fois les agents sur emplois permanents et non permanents.

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

10

Ces taux sont supérieurs aux taux observés au niveau national sur les emplois permanents qui est de 59% selon la Fiche repères du RSU 2023 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 en commune s'explique par la prépondérance de métiers à fort taux de féminisation (petite enfance, éducation), en lien avec les compétences opérées. Le taux de la Ville de Chambéry, au-dessus de ce qui peut s'observer au niveau national (62% contre 59%) s'explique par le portage par la Ville de nombreuses structures de centralité dans le domaine culturel (médiathèque, musée, conservatoire...), dont les agent-es sont majoritairement des femmes. En effet, historiquement, la filière culturelle de la Fonction Publique Territoriale est très féminisée.

Les données nationales issues des bilans sociaux et études du CNFPT et de la DGCL, indiquent une surreprésentation des femmes dans certains métiers de la filière culturelle (bibliothèques et médiathèques, action culturelle, médiation, enseignement artistique (notamment musique, danse, arts plastiques), patrimoine (archives, musées, services éducatifs), métiers largement représentés à la Ville.

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

Précisions sur les termes employés dans ce rapport :

On appelle contractuel-le 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 entré.es dans la fonction publique via un concours.

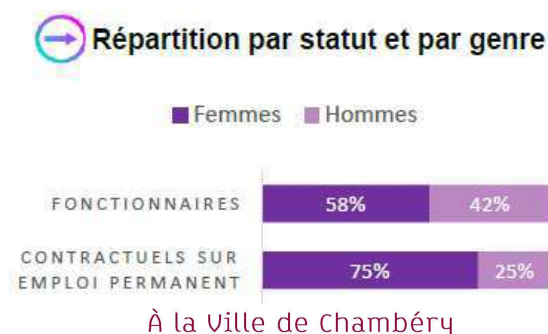
11

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 agentes contractuelles sur emploi permanent à la Ville est en diminution par rapport à 2023, passant d'un taux de 78% à 75%.

En effet, la collectivité a mené depuis le début du mandat, une politique de déprécarisation de ses agent·es contractuel·les. C'est ainsi qu'en 2024, 23 agent·es ont été mis·es en stage, et 2 se sont vu·es proposer un CDI. Ces déprécarisations touchant essentiellement les effectifs des écoles, où le taux de féminisation est important, l'impact sur la part des femmes contractuelles à la Ville est réel, puisqu'elles ont concerné 17 femmes et 8 hommes.

En 2025, ce sont 26 agent.es qui ont été mis en stage (19 femmes et 7 hommes) et 21 femmes à qui la Ville a proposé un CDI.

Cette tendance sera reconduite en 2026 via une nouvelle campagne de déprécarisation.



12

Au CCAS, la part des femmes parmi les agent·es contractuel·les sur emploi permanent est là aussi en diminution, passant de 91% en 2023 à 85% en 2024. Cette évolution s'explique là aussi par des dispositifs de déprécarisation mis en place par le CCAS, via des mises en stage d'agentes sur des métiers où le taux de féminisation est particulièrement important (4 agentes ont été mises en stage en 2024).

Répartition femmes-hommes des agent·es de la Ville et du CCAS par rapport au statut en 2024				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	58%	42%	92%	8%
Contractuel·les (emploi permanent)	75%	25%	85%	15%

Lecture : En 2024, les femmes employées à la ville de Chambéry sur postes permanents représentent 58% des effectifs de fonctionnaires et 75% des effectifs de contractuel·les.

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 83% des agents hommes sont fonctionnaires, 69% seulement 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	69%	83%	74%	57%
Non titulaires (emploi permanent)	31%	17%	26%	43%

Lecture : En 2024, parmi les agentes de la Ville de Chambéry, 69% étaient fonctionnaires, et 31% contractuelles sur emploi permanent.

Comme le démontre le tableau ci-après, on constate une nette évolution de la part des fonctionnaires à la ville par rapport à 2023. Cette progression s'explique à la fois par les vagues de déprécarisation menées à la ville et au CCAS, mais également par un effet mathématique lié à la modification de la base de calcul de cet indicateur, les personnels sur emplois non permanents n'étant dorénavant plus intégrés.

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%
2024	69%	83%

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

NB : à compter de l'année 2024, la base de calcul évolue pour n'intégrer que les agents sur emplois permanents, expliquant, pour partie, la variation de la répartition entre les années 2023 et 2024.

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

En 2024 au CCAS, la part d'hommes fonctionnaires baisse à 57 %, tandis que celle des femmes fonctionnaires augmente, passant de 68 % à 74 %. Cette évolution concernant les hommes doit toutefois être interprétée avec prudence en raison de leur faible effectif. Pour autant, elle trouve une explication dans le recrutement, en 2024, de plusieurs hommes sur des emplois d'aide-soignant, d'agent social ou encore de responsable d'établissement, en tant que contractuel.

14

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%
2024	74%	57%

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

NB : à compter de l'année 2024, la base de calcul évolue pour n'intégrer que les emplois permanents, ce qui explique la variation de la répartition entre les années 2023 et 2024.

Entre 2021 et 2023, la part des agents du CCAS occupant des postes de fonctionnaires augmente, tandis que la part des agentes du CCAS sur ces postes diminue. A partir de 2024, la part de fonctionnaires femmes augmente. Cependant, la façon de calculer cet indicateur a changé et ne prend désormais en compte que les personnels en poste permanent.

Il est toutefois important de rappeler que sur les 316 agent·es employé·es par le CCAS au 31 décembre 2024 sur emploi permanent, 90% étaient des femmes et 10% étaient des hommes. Ces données et leurs évolutions doivent donc être analysées en tenant compte de la forte féminisation des postes au CCAS.

▪ 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 dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent chacun entre 40 % et 60 % des emplois.

Répartition femmes-hommes des agent·es fonctionnaires de la Ville et du CCAS par filière en 2024				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	83%	17%	87%	13%
Filière technique	42%	58%	40%	60%
Filière culturelle	66%	34%	-	-
Filière sportive	0%	100% (2 postes uniquement)	-	-
Filière sociale	99%	1%	93%	7%
Filière médico-sociale	99%	1%	94%	6%
Filière médico-technique	-	-	100% (sur1)	0%
Police municipale	20%	80%	-	-
Filière animation	83%	17%	83%	17%

Sur la base de cette définition de la mixité, on observe qu’à la ville, seuls les métiers de la filière technique peuvent être considérés comme mixtes. En effet la part importante de femmes travaillant comme agentes d’entretien, mais également l’augmentation du nombre de femmes sur des missions d’encadrement technique expliquent ce phénomène.

Pour illustrer ce dernier, il est à noter qu’en 2024, 7 nouvelles agentes ont rejoint les effectifs de la ville sur des fonctions d’encadrement de services techniques.

Les filières médico-sociale, sociale, administrative et animation de la Ville et du CCAS comportent quant à elles entre 83% et 100% de femmes parmi les agent-es occupant un emploi permanent. Soit des métiers sans mixité, à l'instar de ce qui s'observe au niveau national. La synthèse nationale des RSU 2023, réalisée par la DGCL précise en effet cette tendance. Les métiers de la filière sociale et médico-sociale au niveau national présentent un taux de féminisation aux alentours de 97%, 73% pour la filière animation et plus de 80% pour la filière administrative.

À l'inverse, certaines filières sont majoritairement masculines. La filière sportive ne compte aucune femme, mais elle n'est que peu représentative car elle ne concerne que deux emplois. La police municipale quant à elle compte 20 % de femmes parmi les agents sur postes permanents, se situant dans la fourchette haute de ce qui s'observe au niveau national, la part des femmes se situant, dans la police municipale, dans une fourchette entre 15 et 20%.

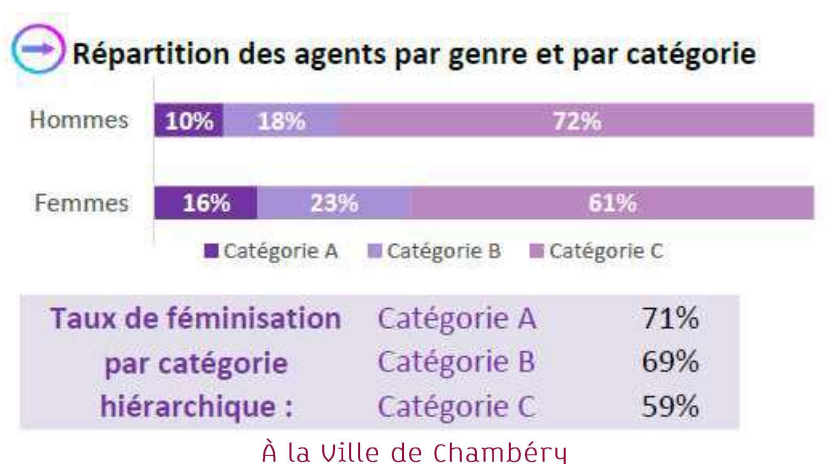
Ces chiffres sont proches de ceux de 2023. On observe toutefois une hausse de la part de femmes dans les métiers techniques à la Ville, qui passe de 35 % à 42 %. A titre d'exemple, au sein de la DGA STATE, sur 33 recrutements réalisés en 2024, 17 ont été pourvus par des candidates.

Cette faible mixité des métiers se retrouve au niveau national, secteurs public et privé confondus. En France en 2022, on ne comptait par exemple que 2% d'hommes parmi les assistantes maternelles, 4% parmi les secrétaires, 5% parmi les aides à domicile et 9% parmi les aides-soignants. De même, il n'y avait presque aucune femme 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).

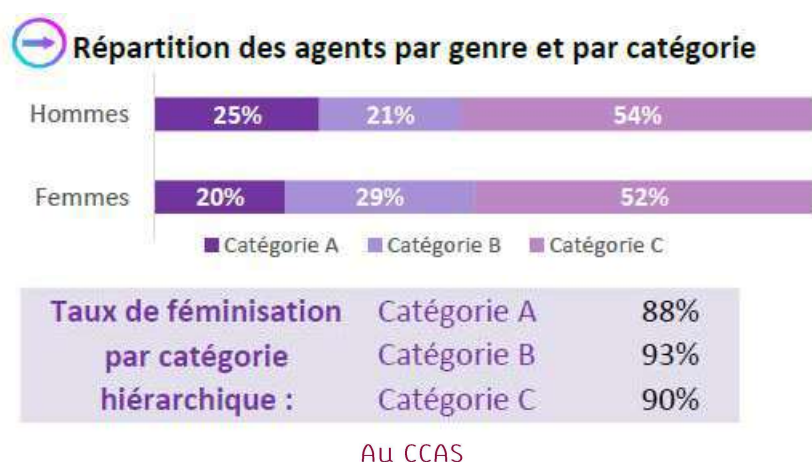
16

■ Catégorie : Des catégories A et B plus féminisées à la Ville de Chambéry

On remarque qu'à la Ville la part d'agentes femmes est plus importante parmi les agent-es de catégorie A et B (71% et 69%) que parmi les agent-es de catégorie C (59%).



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



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

Au 31 décembre 2024, 107 femmes et 85 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 : c'est le cas pour 16,4% des hommes sur poste permanent, contre 12,4% des femmes sur poste permanent. De plus, les femmes représentent 62% des effectifs sur poste permanent, mais représentent seulement 55.7% 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.

Par exemple, les femmes représentaient 61% de la fonction publique territoriale en 2018, mais leur proportion dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction 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 : 32 directrices contre 25 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 2024, 196 agents ont été recrutés à la Ville de Chambéry : 58 hommes, soit 30%, et 138 femmes, soit 70%.

En 2023, sur les 183 agents recrutés à la Ville, 143 étaient des femmes, ce qui représente 77%.

En 2024, 33 agents ont été recrutés au CCAS de Chambéry, dont 29 femmes (85%) et 4 hommes (12%).

Recrutement à la Ville et au CCAS en 2024				
	Ville		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	50	25	9	0
Non-titulaires	88	33	20	4
Total	138	58	29	4
Part de non titulaires	64%	57%	69%	100%

Lecture : En 2024, parmi les femmes recrutées à la Ville, 64% étaient des agentes contractuelles. Données issus des indicateurs 1921 et 1931 du RSU2024.

En 2024, au CCAS comme à la Ville, la part d’agentes recrutées comme contractuelles était plus importante que la part d’agents recrutés comme contractuels, en cohérence avec la féminisation globale des effectifs.

▪ Les avancements et les promotions professionnelles

Il existe au sein de la fonction publique territoriale 3 dispositifs qui permettent aux agent.es de progresser dans leur parcours professionnel.

L’avancement d’échelon correspond à une progression de carrière liée à l’ancienneté de l’agent.e. Il s’effectue au sein d’un même grade et n’entraîne pas de changement de fonctions. Cet avancement se traduit par une augmentation indiciaire progressive et constitue le déroulement normal de la carrière des agents territoriaux.

L'avancement de grade, quant à lui, constitue une évolution plus significative de la carrière. Il permet à un agent d'accéder à un grade supérieur au sein de son cadre d'emplois. Il peut s'accompagner de responsabilités accrues et d'une revalorisation plus importante de la rémunération. Contrairement à l'avancement d'échelon, l'avancement de grade n'est pas automatique : il est soumis à des conditions réglementaires (conditions d'ancienneté, l'exercice de certaines fonctions) et s'inscrit dans les choix de gestion des ressources humaines de la collectivité. A ce titre, il appartient à la collectivité de fixer, par délibération, un « ratio » d'avancement qui détermine le nombre maximal d'agent.es promu.es chaque année. Ces ratios ont été fixés à 100% à la Ville de Chambéry en 2024.

La promotion interne un dispositif de gestion des carrières qui permet à un agent territorial d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur, sans passer par un concours, sous réserve de remplir certaines conditions réglementaires (ancienneté, qualifications, appréciation de la valeur professionnelle).

Elle constitue une voie d'évolution professionnelle importante, fondée sur la reconnaissance de l'expérience acquise et des compétences développées au sein de la collectivité. La promotion interne contribue à la valorisation des parcours professionnels et à la fidélisation des agents. Ce dispositif n'est lui non plus pas automatique : il est encadré à la fois par des règles nationales (quotas, ratios, listes d'aptitude) et dépend également des choix de gestion des ressources humaines de la collectivité, en lien avec les besoins de service et les perspectives d'organisation.

19

À la Ville de Chambéry

L'avancement d'échelon

En 2024, à la Ville, 179 hommes et 284 femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon. Cela représente 41,6 % des hommes fonctionnaires et 47,7 % des femmes fonctionnaires.

En 2023, 181 hommes et 315 femmes étaient concernés, soit 40 % des hommes fonctionnaires et 52,9 % des femmes fonctionnaires.

En 2022, ces taux étaient de 39,4 % pour les hommes et de 44 % pour les femmes.

On observe ainsi une légère hausse de la part d'hommes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, tandis que la part de femmes diminue par rapport à 2023, tout en restant supérieure à celle de 2022. Des mesures nationales de revalorisation de la carrière des agent.es de la Petite Enfance (passage de la catégorie C à la catégorie B des auxiliaires de puériculture) opérées en 2022, ont eu des répercussions sur 2023. Ceci pouvant expliquer la légère diminution observée en 2024.

L'avancement de grade

En 2024, à la Ville, 17 hommes et 58 femmes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 4 % des hommes et 9,7 % des femmes fonctionnaires.

En 2023, 39 hommes et 59 femmes avaient bénéficié d'un avancement de grade, soit 7,2 % des hommes et 9,9 % des femmes fonctionnaires.

En 2022, ces taux étaient de 7,2 % pour les hommes et de 8,7 % pour les femmes.

On peut donc constater que le taux de femmes fonctionnaires accédant à un avancement de grade reste stable, avec une proportion de femmes toujours supérieure, liée essentiellement à la répartition hommes / femmes de la collectivité.

La promotion interne

En 2024, à la Ville, 8 hommes et 12 femmes ont bénéficié d'une promotion interne.

En 2023, à la Ville, 5 hommes et 4 femmes en avaient bénéficié.

AU CCAS

Avancement d'échelon

En 2024, 95 femmes et 11 hommes fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 48,6 % des femmes et 68,9 % des hommes fonctionnaires.

En 2023, 97 femmes et 9 hommes avaient été concernés, soit 49,7 % des femmes et 47,3 % des hommes.

En 2022, ces taux étaient de 41,2 % pour les femmes et 50 % pour les hommes.

Avancement de grade

En 2024, 13 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 6,7 % des femmes fonctionnaires, et aucun homme n'était concerné.

En 2023, 23 femmes et 3 hommes avaient été concernés, soit 11,8 % des femmes et 15,8 % des hommes fonctionnaires.

En 2022, ces taux étaient de 11,8 % pour les femmes et 25 % pour les hommes.

Promotion interne

En 2024, une femme et un homme ont bénéficié d'une promotion interne. En 2023, une seule femme avait été concernée.

▪ Accès à la formation

A la Ville, en 2024, 70% des agent·es fonctionnaires et contractuel·les sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour, ce taux progresse chaque année. Parmi les emplois permanents de la Ville, cela concerne 73% des agentes et 64% des agents.

Fonctionnaires et contractuel·les sur un emploi permanent présents dans les effectifs de la Ville au 31/12/2024 ayant participé à au moins une formation en 2024

	Femmes	Hommes
	73%	64%
Total	70%	

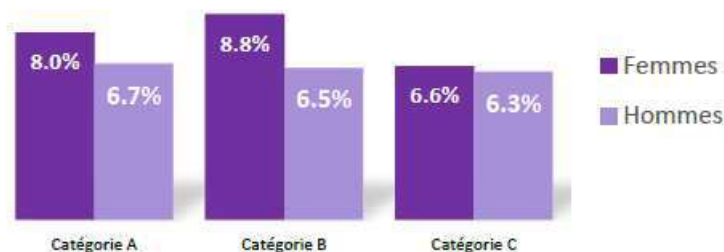
On note une plus forte propension des agents permanents féminins à se former dans les 3 catégories, avec un quasi équilibre dans la catégorie C.

■ Formation



1 122 départs en formation
concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



À la Ville de Chambéry

21

Au CCAS, en 2024, 57% des agent·es fonctionnaires et contractuel·les sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour. Parmi les agentes du CCAS sur emploi permanent 59,5 % ont participé à au moins une formation.

Pour les agents du CCAS sur emploi permanent, 32.1% d'entre eux qui ont participé à au moins une formation dans l'année. Ces volumes sont en recul par rapport à l'année 2023.

Fonctionnaires et contractuel·les sur un emploi permanent présents dans les effectifs du CCAS au 31/12/2024 ayant participé à au moins une formation en 2024

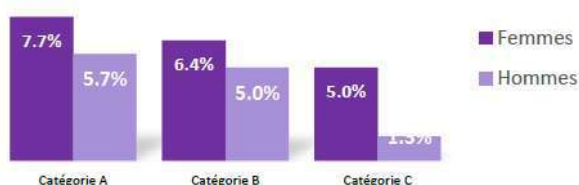
	Femmes	Hommes
	59,5%	32.1%
Total	57%.	

■ Formation



236 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



Au CCAS

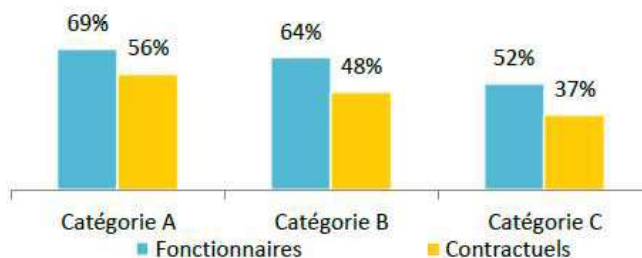
Selon la Fiche repères du RSU 2023 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant·es, 52% des agentes et agents sur emploi permanent ont suivi une formation d'au moins un jour, dont 50% de femmes et 54% d'hommes. La répartition observée à la ville est donc différente, les femmes étant plus nombreuses à bénéficier de formations qu'au niveau national.

22

En 2023, 52% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

50% des femmes et 54% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation



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

La rémunération dans la fonction publique territoriale se compose de deux principaux éléments :

- Le traitement brut indiciaire, qui correspond à la situation de l'agent·e (grade, échelon) et donc à son ancienneté. L'employeur n'a aucune marge de manœuvre sur cette partie de la rémunération
- Le RIFSEEP, qui est lié au poste occupé et aux fonctions attendues. C'est l'unique élément de la rémunération sur lequel l'employeur peut agir, les montants étant délibérés dans la limite de plafonds fixés nationalement.

Aussi, le système de rémunération des agent·es de la Ville s'inscrit dans cette même logique, laquelle ne permet pas de différenciation de genre, les montants sur lesquels la Ville peut intervenir étant exclusivement liés au poste occupé.

A la Ville, on constate néanmoins un écart de rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce toutes filières et tous statuts confondus. Sur l'ensemble des postes permanents (en Equivalents Temps Plein Rémunérés), cet écart de rémunération à la Ville est de l'ordre de presque 4% en 2024. A titre d'exemple, les agentes contractuelles de catégorie A sont en moyenne moins rémunérées que les hommes contractuels de même catégorie, le différentiel constaté s'élevant en moyenne à plus de 6000€ annuels.

23

Un rapport de l'Assemblée Nationale du 7 juin 2023 fait état, dans la Fonction Publique Territoriale, d'un écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes se situe autour de 6,8 % en moyenne globale. Aussi, même si ce déséquilibre est réel à la Ville de Chambéry, il est bien en-deçà de ce qui est observé au niveau national.

Outre l'effet structurel, lié aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes constatés autant dans le secteur privé que dans le secteur public (selon l'INSEE, le salaire net mensuel moyen à Chambéry en 2023 était plus élevé chez les hommes (2710€) que chez les femmes (2345€)), ces écarts de rémunération à la Ville trouvent essentiellement des explications dans la structure de ses effectifs.

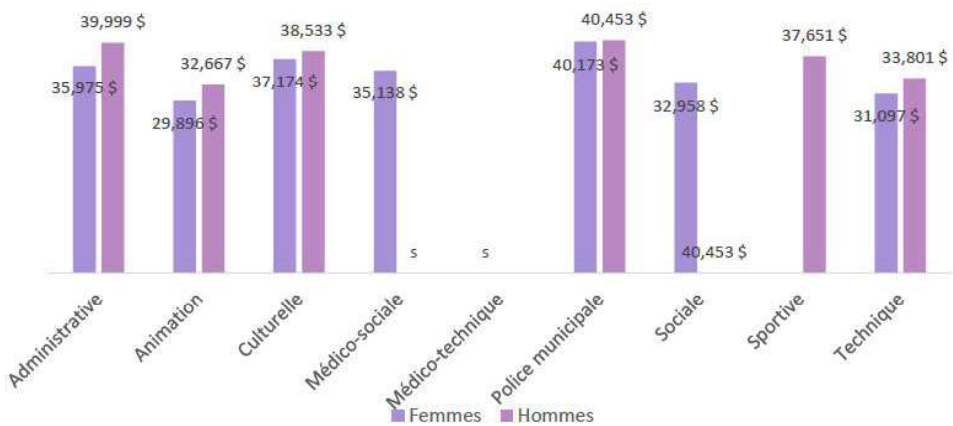
En effet, la pyramide des âges de la Ville montre que la part d'hommes de plus de 50 ans est plus élevée (26%) que celle des femmes du même âge (20%). A titre d'exemple, dans la catégorie A, filière administrative, 44% des effectifs de femmes ont moins de 40 ans et seulement 19% des hommes, alors que les + de 55 ans représentent 43% des effectifs chez les hommes et 11% chez les femmes. Or, la composition de la rémunération dans la fonction publique comporte une part non négligeable (le traitement indiciaire) liée à l'expérience et à l'ancienneté. De fait, les hommes à la Ville de Chambéry ont des rémunérations globalement supérieures à celle des femmes, en lien avec leur ancienneté dans la fonction publique.

Parallèlement, on constate que certaines filières sont majoritairement occupées par des femmes (filières sociales, médico-sociales, culturelles ou encore animation), et ce, aussi bien à la Ville qu'au niveau national, et que ces filières sont structurellement moins rémunérées.

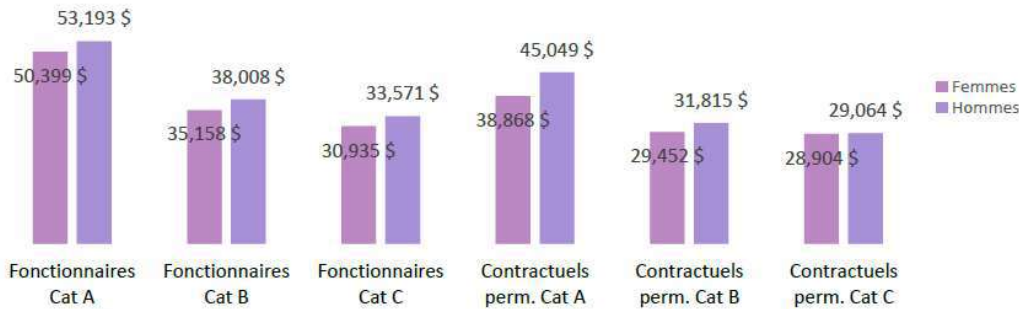
Enfin, la carrière des femmes est généralement plus marquée que celle des hommes par des interruptions plus ou moins longues (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, etc.), lesquelles impactent l'évolution de leur carrière et donc de leur rémunération.

. Rémunérations (agents permanents)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre

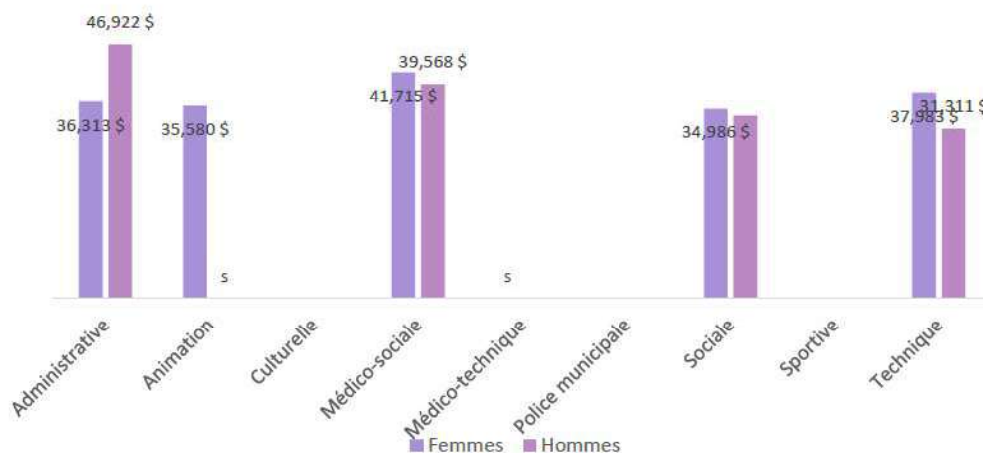


À la Ville de Chambéry

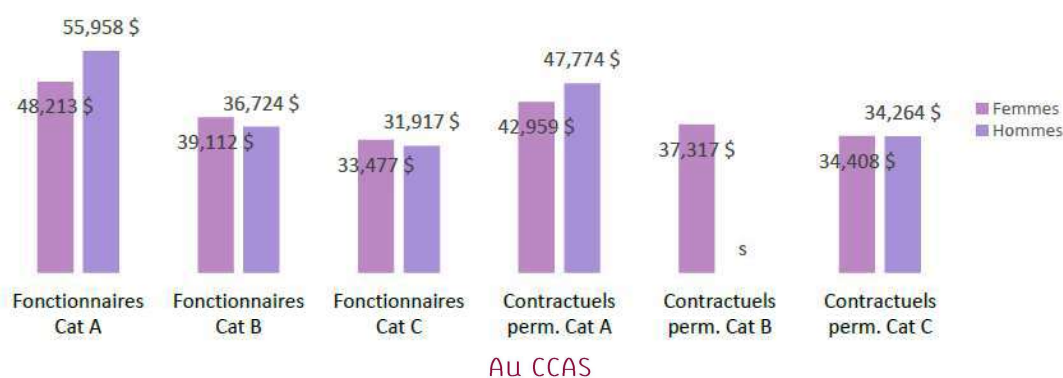
Au CCAS, les rémunérations sont légèrement supérieures en moyenne pour les femmes dans les filières médico-sociale, sociale et technique. Le niveau de rémunération est équilibré entre les femmes et les hommes contractuels dans la catégorie C. On constate cependant un écart des rémunérations entre les hommes et les femmes dans la filière administrative et parmi l'ensemble des agents de catégorie A (fonctionnaires et contractuels). Cet écart s'explique par l'occupation des deux postes de direction du CCAS par des agents masculins.

■ Rémunérations (agents permanents)

➡ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➡ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



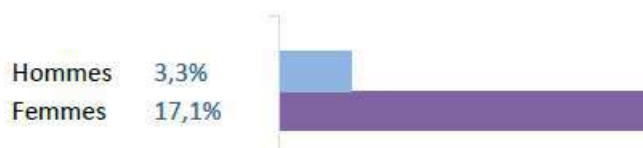
25

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

En 2024, à la Ville, 3.3 % des hommes sur emploi permanent étaient à temps partiel, contre 17.1% des femmes. Alors que la part des hommes à temps partiel reste stable, la part de femmes à temps partiel a tendance à diminuer puis à se stabiliser, passant de 38% en 2019, à 17% en 2022, 15% en 2023 et 17% en 2024.

Part des agent·es permanent·es à temps partiel selon le genre à la Ville au 31/12/2024.

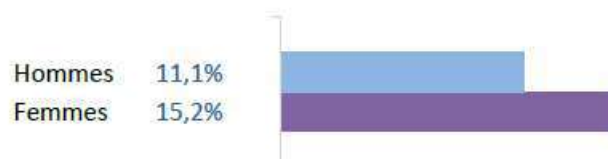
➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Au CCAS également, la part de femmes à temps partiel tend à se stabiliser. En 2024, on recense 15.2% des femmes à temps partiel, pour 12.2% en 2023 et 16% en 2022. La part des hommes à temps partiel est beaucoup plus instable avec des variations importantes d'une année sur l'autre qui s'expliquent par la faible proportion d'agents hommes dans l'effectif du CCAS.

Part des agent·es permanent·es à temps partiel selon le genre au CCAS au 31/12/2024.

➡ **Part des agents permanents à temps partiel selon le genre**

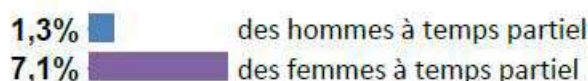


La part d'hommes et de femmes à temps partiel parmi les agent·es occupant un emploi permanent est supérieure à la moyenne nationale à la Ville et au CCAS. Selon la Fiche repères du RSU 2023 réalisée à partir des données des communes françaises ayant entre 50 000 et 99 999 habitant·es, 1,3% des hommes sont à temps partiel, contre 7.1% 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.

26

➡ **Part des agents permanents à temps partiel selon le genre**



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 systématiquement dans les autres villes de la même strate.

L'écart entre les hommes et les femmes, observés à la ville, reflète ce qui s'observe également au niveau national, avec des femmes plus souvent impactée en termes de présence au travail par les contraintes familiales.

Le suivi des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), qui correspondent à des congés octroyés pour raisons familiales, démontre qu'elles sont essentiellement utilisées par les femmes : 74% d'entre elles ont eu recours à une ASA dans le cadre de la garde d'un enfant malade contre 26% des hommes.

Au CCAS le même déséquilibre peut être constaté avec 95% des jours d'ASA pour garde d'enfants malades pris par les femmes, 5% par les hommes.

Il est également constaté à la ville et au CCAS que peu d'hommes ont eu recours à un congé paternité ou d'accueil de l'enfant en 2024 : 10 hommes sont concernés à la Ville, aucun au CCAS.

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 Égalité 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.

27

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

- Gouvernance de la politique d'égalité femmes-hommes
- Évaluer, 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 2025

Parmi les 15 objectifs du Plan D'action Égalité Professionnelle 2024-2026, voici les points qui ont été travaillés en 2025 :

- **Objectif n°2 : « Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes » :**
 - Recrutement d'une nouvelle chargée de mission « Handicap et Ville Inclusive » en novembre 2025 pour renforcer la Mission Ville Inclusive.
 - Animation du Réseau des Réfèrent-es Égalité Et Lutte Contre Les Discriminations et accompagnement des membres du Réseau dans leurs missions d'acculturation à l'égalité et de vigilance :
 - Promotion du Réseau et de son rôle à deux reprises lors des journées d'accueil du personnel nouvellement recruté.
 - Renouvellement des petits déjeuners du Réseau (actions de distribution de documents d'information et de rencontres directes des collègues) : à la Police Municipale en février. Sept membres du Réseau y ont participé.
 - Formation des membres du Réseau au Droits Culturels en mai 2025. Neuf membres du Réseau y ont participé.
 - Organisation d'une Fresque du Sexisme à destination des membres du Réseau en juin. Huit membres du réseau y ont participé. La Fresque du Sexisme est une expérience ludique et collaborative visant à décortiquer le système sexiste dans le but de contribuer à une société plus égalitaire par la pédagogie et la mise en action, cet atelier permet de mieux comprendre les rouages du système sexiste actuel, à l'aide de cartes, à travers une approche synthétique et un déroulement collaboratif.
 - Participation de trois membres du Réseau à la formation-action sur la communication non-discriminante (cf objectif n°14).
 - Participation de membres du Réseau à la journée professionnelle « Le féminisme fait le printemps » à Grenoble en juin 2025.
 - Intégration d'une question sur le Réseau à l'entretien professionnel 2025 pour l'ensemble des agent-es.
- **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.
- **Objectif n°6 : « Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes » :**
 - Un travail a été engagé pour harmoniser la rédaction des offres d'emplois de manière inclusive et non discriminante (cf objectif n°14).

- Un travail a été mené en 2024 (et poursuivi en 2025 et en 2026) pour permettre la déprécarisation d'agent·es contractuel·les, via des mises en stage ou des propositions de CDI. Ce travail a par ailleurs un impact direct sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Objectif n°9 :** « Informer sur la période des congés parentaux lors d'une naissance et accompagner les agent·es lors de la reprise de poste »
Objectif n°10 : « Mieux prendre en compte la parentalité au travail et communiquer sur le sujet »
Objectif n°11 : « Favoriser la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle » :
 - Animation d'un atelier « Etre parent au travail » dans le cadre de la semaine de la Qualité de vie et des Conditions de Travail de juin 2025.
 - Participation de la responsable de la mission ville inclusive à un atelier « Conciliation vie professionnelle et personnelle : enjeux et bonnes pratiques de collectivités » organisé par la métropole de Grenoble à la Maison pour l'Égalité Femmes-Hommes.
- **Objectif n°12 :** « Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles » :
 - Présentation du dispositif Réactiv + à deux reprises lors des journées d'accueil du personnel nouvellement recruté.
 - Partage d'information sur le dispositif Réactiv + à l'occasion des différentes interventions sur les sites de travail ou pour des forums rassemblant des agent·es : les forums de la Direction Éducation et Enfance les 14 novembre et 10 décembre par exemple.
 - Organisation d'une formation « Prévention des situations de harcèlement sexiste et sexuel en milieu professionnel » pour l'ensemble des agent·es la Police Municipale en novembre 2025. Cette formation visait à sensibiliser l'ensemble des agent·es de la Police Municipale aux discriminations de genre, au harcèlement sexuel et aux violences sexistes au travail, suite à une proposition du Réseau des référents Égalité de la Ville. Elle avait aussi pour objectif de renforcer la cohésion d'équipe dans ce service composé majoritairement d'agents hommes.
- **Objectif n°14 :** « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Ville et du CCAS » :
 Une formation-action à la communication non-discriminante a été proposée en novembre 2025, s'inscrivant dans la stratégie municipale en faveur de l'égalité et de la diversité.

Deux sessions en présentiel d'une demi-journée chacune ont été organisées et ont mobilisé vingtaine d'agent·es des services communication interne et externe, des services communication des équipements culturels de la Ville, du service relations culturelles, du service recrutement, du service demande habitant·es et du secrétariat des élu·es.

Ces ateliers visaient à sensibiliser aux enjeux de représentation, à présenter les différentes formes d'écriture inclusive et à co-construire un référentiel partagé afin d'harmoniser les pratiques rédactionnelles et de communication de la Ville. La méthode a combiné apports théoriques, études de cas et exercices pratiques.

Ce travail sera suivi début 2026 par la diffusion interne d'un guide de bonnes pratiques.

- **Objectif n°15** : « Sensibiliser l'ensemble des agent-es à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination » :
 - Actions du Réseau des référent-es égalité et lutte contre les discriminations (cf objectif n°2)
 - Organisation d'une formation « Prévention des situations de harcèlement sexiste et sexuel en milieu professionnel » à la Police Municipale en novembre 2025 (cf objectif n°12).

▪ Objectifs 2026

Parmi les 15 objectifs du Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026, les points suivants seront travaillés prioritairement en 2026 :

- **Objectif n°2** : « Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes » :
 - Poursuite de l'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.
- **Objectif n°6** : « Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes » :
 - Définition d'un modèle inclusif et non-discriminant de rédaction des offres d'emplois.
 - Accompagnement des agent·es à l'application de ce modèle.
- **Objectif n°12** : « Prévenir les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles » :
 - Poursuite du partage d'information sur les dispositifs existants.
 - Organisation d'une formation « Prévention des situations de harcèlement sexiste et sexuel en milieu professionnel » à destination des directeurs, directrices et des responsables de service.
- **Objectif n°14** : « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Ville et du CCAS » :
 - Diffusion du guide interne de bonnes pratiques sur la communication non-discriminante.
 - Accompagnement des agent·es pour se l'approprier.
- **Objectif n°15** : « Sensibiliser l'ensemble des agent·es à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination » :
 - Actions du Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations : petits déjeuners du Réseau, formations à destination des membres du Réseau, interventions dans les services.
 - Organisation de formations et de Fresque du sexisme.
 - Installation de distributeurs périodiques dans les locaux de la Ville pour permettre aux agentes d'accéder à des protections périodiques gratuites et de qualité sur leur lieu de travail. Cette politique permet également de lutte contre le tabou autour des règles et contre la précarité menstruelle.

Un ajustement des priorités 2026 pourra être effectué en fonction des réponses à la question portant sur le Réseau des référent·es égalité et lutte contre les discriminations qui est posée à l'ensemble des agent·es lors de l'entretien professionnel 2025.

31

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 2022, la Ville de Chambéry compte 60 251 habitant·es, dont 51,7% de femmes et 48,3% d'hommes. Cette proportion est identique à celle constatée lors du recensement national.

La part de femmes est plus importante chez les 65 ans et plus : 60,3% de femmes contre 39,7% d'hommes. Cette proportion est légèrement plus élevée à Chambéry qu'au niveau national.

	Chambéry				France	
Tranche d'âge	Hommes	%	Femmes	%	Hommes en %	Femmes en %
Ensemble	29 103	48,3 %	31 148	51,7 %	48,3 %	51,7 %
0 à 19 ans	7 741	52,3 %	7 069	47,7 %	51,2 %	48,8 %
20 à 64 ans	16 675	49,6 %	16 949	50,4 %	49,1 %	50,9 %
65 ans et plus	4 687	39,7 %	7 129	60,3 %	43,2 %	56,8 %
Total	60 251 habitant.es					

Proportion des hommes et des femmes dans la population chambérienne (données de 2022) et française (données de 2021), par tranches d'âges – Source Insee.

■ Composition des ménages et des familles

Selon l'INSEE, un ménage regroupe l'ensemble des occupants d'une résidence principale, qu'ils aient ou non des liens de parenté. Un ménage peut être composé d'aucune, d'une ou de plusieurs familles. Un ménage composé d'une personne seule ou d'une unique famille est un ménage simple, sinon c'est un ménage complexe.

Dans le recensement, la notion de « famille » est liée à celle de « ménage ». Pour être considérés comme une famille, les personnes doivent vivre dans le même logement. Il peut donc exister des ménages sans famille, mais il n'existe pas de famille sans ménage. Les familles qui ne vivent pas ensemble ne sont pas prises en compte.

Le recensement distingue trois types de familles :

- les couples sans enfant,
- les couples avec un ou plusieurs enfants,
- les familles monoparentales.

En 2022, 2 936 familles monoparentales ont été recensées à Chambéry, soit 20,5 % du nombre total de ménages et 34,2 % des familles avec enfants. Ce nombre connaît une croissance faible mais constante depuis 2011.

La part de familles monoparentales est passée de 17,9 % à 20,5 % entre 2011 et 2022, ce qui reste encore inférieur à la part de familles monoparentales au niveau national (25% en 2022). A Chambéry, près de 82,3% des familles monoparentales sont composées de femmes seules avec enfant(s), ce qui est proche des chiffres nationaux (81,6 %) (Source : Insee-Tableau de bord de l'économie française-données recensement 2022).

Type de famille	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	14 171	100,0	14 656	100,0	14 312	100,0
Couples avec enfant(s)	5 850	41,3	5 873	40,1	5 629	39,3
Familles monoparentales	2 533	17,9	2 726	18,6	2 936	20,5
Hommes seuls avec enfant(s)	357	2,5	448	3,1	520	3,6
Femmes seules avec enfant(s)	2 176	15,4	2 277	15,5	2 416	16,9
Couples sans enfant	5 787	40,8	6 057	41,3	5 747	40,2

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

Composition des familles - Données 2022 à Chambéry (FAM T3) - Source : Insee

■ 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.

Âge	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 510	1 862	74,2	72,3	76,5
6 à 10 ans	3 572	3 466	97,0	97,1	96,9
11 à 14 ans	2 911	2 865	98,4	98,1	98,8
15 à 17 ans	2 223	2 115	95,2	94,5	95,9
18 à 24 ans	7 381	4 536	61,4	56,1	66,5
25 à 29 ans	4 065	571	14,0	12,2	16,0
30 ans ou plus	36 360	460	1,3	1,2	1,3

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Scolarisation selon l'âge et le sexe - Données 2022 à Chambéry (FOR T1) - Source : Insee

En 2022, les femmes de 15 ans ou plus ayant fini leur scolarité sont proportionnellement davantage détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac, bac+2, bac+3 ou bac+4 que les hommes. C'est l'inverse pour les diplômes de l'enseignement supérieur de niveau bac+5 ou plus. Les femmes 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 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 (20,4 %), mais légèrement moins élevée qu'au niveau national (21,1%).

34

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	42 347	20 136	22 212
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,2	17,8	20,4
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,9	4,1	5,7
CAP, BEP ou équivalent	19,9	24,0	16,2
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,6	16,5	16,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2	10,6	11,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	12,4	10,2	14,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	15,9	16,9	14,9

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Diplôme de plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe - Données 2022 à Chambéry (FOR T2) - Source : Insee

- 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 (65,8 % contre 61,7%). Il y a par exemple près de 4 points de pourcentage d'écart 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 est de 6,6 points de pourcentage pour la tranche d'âge 25-54 ans (84,9% pour les hommes contre 78,3% pour les femmes).

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 6,9 points de pourcentage d'écart (contre 3,9 points de pourcentage d'écart en France).

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	38 213	27 766	72,7	24 356	63,7
15 à 24 ans	9 604	3 950	41,1	3 220	33,5
25 à 54 ans	22 605	20 115	89,0	17 817	78,8
55 à 64 ans	6 005	3 702	61,6	3 319	55,3
Hommes	19 017	14 308	75,2	12 518	65,8
15 à 24 ans	4 745	2 031	42,8	1 658	34,9
25 à 54 ans	11 423	10 417	91,2	9 226	80,8
55 à 64 ans	2 849	1 860	65,3	1 633	57,3
Femmes	19 196	13 458	70,1	11 839	61,7
15 à 24 ans	4 859	1 919	39,5	1 562	32,1
25 à 54 ans	11 181	9 697	86,7	8 591	76,8
55 à 64 ans	3 156	1 842	58,4	1 686	53,4

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge - Données 2022 à Chambéry (EMP T2) - Source : Insee

Statut et condition d'emploi

À 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 (83,8% contre 78,7%). En revanche, on remarque une part plus importante d'hommes non-salariés (13% contre 9,8%), en particulier dans la catégorie des employeurs (5,2%, contre 2,4%). Ces mêmes tendances s'observent au niveau national.

Statut et condition d'emploi	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	12 752	100	12 038	100
Salariés	11 098	87,0	10 859	90,2
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	8 917	69,9	8 505	70,7
Contrats à durée déterminée	1 128	8,8	1 580	13,1
Intérim	438	3,4	99	0,8
Emplois aidés	154	1,2	145	1,2
Apprentissage - Stage	461	3,6	530	4,4
Non-Salariés	1 653	13,0	1 179	9,8
Indépendants	956	7,5	882	7,3
Employeurs	660	5,2	285	2,4
Aides familiaux	37	0,3	12	0,1

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

36

Statut et condition d'emploi de 15 ou plus selon le sexe - Données 2022 à Chambéry (ACT 2) - Source : Insee

Emplois selon le secteur d'activité

Comme l'indique le tableau ci-dessous, à Chambéry en 2022, les femmes salariées sont majoritaires dans le secteur d'activité de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (70%). A l'inverse, elles sont peu nombreuses à travailler dans le secteur de la construction (12,7%) et également minoritaires dans le secteur de « l'industrie » (29,5%). Cette même tendance s'observe au niveau national.

	Salariés
Agriculture	34,2
Industrie	29,5
Construction	12,7
Commerce, transports, services divers	47,9
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	70,0

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2025.

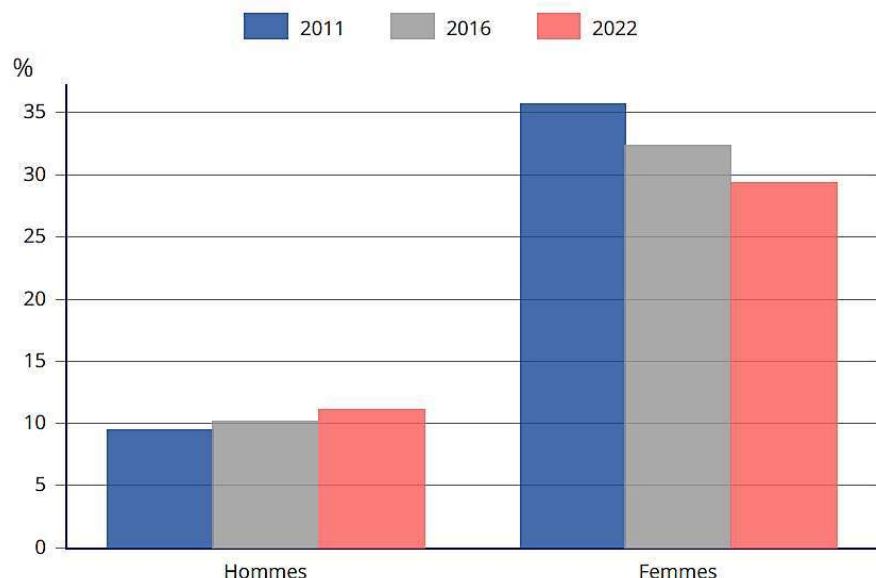
Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité - Données 2022 à Chambéry (EMP G4) - Source : Insee

Salarié·es à temps partiel

En 2022, 28,9% des femmes salariées étaient à temps partiel sur la commune de Chambéry, contre seulement 10,7 % des hommes salariés. La part de femmes salariées à temps partiel continue de diminuer (- 1,4 point de pourcentage par rapport à 2021), et est en diminution globale depuis 2011. Au contraire, la part d'hommes salariés à temps partiel est en augmentation depuis 2011.

La part des salarié.es à temps partiel (28,9% des femmes salariées et 10,7 % des hommes salariés) est légèrement plus élevée à Chambéry qu'au national (26,8% pour les femmes et 8,7% pour les hommes).

37



Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe - Données 2011 à 2022 à Chambéry (ACT G1) - Source : Insee.

Ecarts de salaires entre les femmes et les hommes

Le tableau ci-dessous montre que le salaire net mensuel moyen à Chambéry en 2023 est plus élevé chez les hommes (2710€) que chez les femmes (2345€). Cette différence en défaveur des femmes s’applique quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	2 554	2 345	2 710
Cadres*	4 037	3 543	4 377
Professions intermédiaires	2 597	2 417	2 774
Employés	1 951	1 923	2 007
Ouvriers	2 168	1 927	2 211

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.
Note : Pour des raisons de secret statistique (s), les graphiques et tableaux peuvent être incomplets.
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, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Salaire net mensuel moyen en EQIP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle – Données 2023 à Chambéry (SAL G1) – Source : Insee.

La différence de salaire net mensuel moyen est particulièrement marquée chez les cadres (-19,1% au détriment des femmes) et les professions intermédiaires (-12,9% au détriment des femmes). Toutes catégories socioprofessionnelles confondues, cet écart de salaire au détriment des femmes est de -13,5%.

	Écart salaire (en %)
Ensemble	-13,5
Cadres*	-19,1
Professions intermédiaires	-12,9
Employés	-4,2
Ouvriers	-12,8

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.
Note : Écart de salaire = (salaires des femmes – salaires des hommes) / salaires des hommes.
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, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Ecart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle – Données 2023 à Chambéry (SAL G3) – Source : Insee.

Le tableau ci-dessous montre par ailleurs que le salaire net moyen n’évolue quasiment plus chez les femmes après 40 ans et stagne autour de 2500€, tandis qu’il augmente continuellement chez les hommes (de 2934€ de 40 à 49 ans, à 3291€ à 55 ans et plus).

Âge	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	1 783	1 706	1 841
De 25 à 39 ans	2 321	2 207	2 405
De 40 à 49 ans	2 769	2 544	2 934
De 50 à 54 ans	2 871	2 564	3 107
55 ans ou plus	2 983	2 588	3 291

Note : Pour des raisons de secret statistique (s), les graphiques et tableaux peuvent être incomplets.

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, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon l'âge – Données 2023 à Chambéry (SAL T1) – Source : Insee

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes se creuse ainsi progressivement avec l'âge : il passe de -7,3% chez les moins de 25 ans, à -21,4% chez les 55 ans ou plus.

	Écart salaire (en %)
Moins de 25 ans	-7,3
De 25 à 39 ans	-8,2
De 40 à 49 ans	-13,3
De 50 à 54 ans	-17,5
55 ans ou plus	-21,4

Ecart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes – Données 2023 à Chambéry (SAL G4) – Source : Insee

39

Toutes ces tendances se retrouvent au niveau national.

2.2 Bilan 2025 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.

40

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.

■ Événements de sensibilisation

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.

Quatrième édition de la Quinzaine de l'Égalité (8 au 23 mars 2025)

Cet événement fédérateur, festif et informatif vise à rassembler les citoyens et citoyennes autour des thématiques de l'égalité, de l'inclusion et de la promotion des diversités, avec en 2025 un focus particulier sur la lutte contre les discriminations liées à l'origine et à l'âge.

La mission ville inclusive a coordonné ces quinze jours d'événements en partenariat avec une quarantaine d'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 service relations culturelles, le Musée Des Beaux-Arts, la médiathèque Jean-Jacques Rousseau, la bibliothèque Georges Brassens, la Maison Des Associations, la Cité des arts, le Guichet événement.

Un appel à projets a été lancé, auquel 20 structures ont répondu. Le jury a décidé de sélectionner 15 projets pour un total de 11 990€ de subventions.



Une cinquantaine d'événements ont ainsi été organisés - spectacles, conférences, débats, temps d'échange et de sensibilisation, ateliers sportifs et projections – et ont permis d'aborder les thématiques des discriminations, de la diversité culturelle, des discriminations liées à l'âge, de l'égalité femmes-hommes, des questions de genre, du handicap visible et invisible.



Un Village de l'Égalité a également été organisé, en partenariat avec Les Nuits de la Roulotte, le temps d'une après-midi au Carré Curial. Dix associations du territoire étaient présentes pour présenter leurs actions et proposer des animations ludiques destinées aux enfants et aux adultes.

La Quinzaine de l'égalité 2025 a réuni environ 3 000 personnes.

Lors de cette Quinzaine 2025, plusieurs événements portaient particulièrement sur l'égalité femmes-hommes, les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, ou les questions de genre et d'orientation sexuelle :

- 7 mars : Inauguration de la Quinzaine de l'égalité et présentation de l'exposition « Loustal à 120km/h, les Alpes au fil de l'autoroute » sous l'angle de l'égalité femmes-hommes

- 8 mars : Lecture théâtralisée « Parlons-nous d'amour », sur les violences conjugales et intrafamiliales, par la Cie Rêves arrangés et Cie la Roulotte
- 11 mars : Spectacle de danse « Hors de MOI », sur les discriminations raciales et sexuelles, par la Cie Zehoua
- 12 mars : Ciné-Débat « Un petit frère » de Leonor Serraille, en partenariat avec la mission départementale des droits des femmes
- 13 mars :
 - Exposition « Parcours de femme » et rencontre poétique, dans le cadre du festival A Voix Hautes
 - Ciné-échange « la Roue Libre », sur un groupe de femmes qui apprend à pédaler pour se réapproprier l'espace public
 - Ateliers de sensibilisation parents et enfants « Jouons à l'égalité » dans 3 écoles maternelles
 - Rallye des différences, association Contact Savoie
- 14 mars :
 - Soirée témoignages LGBT+ avec l'association LGBT+ Savoie
 - Concert « La Maladresse » de Leïla Huissoud, sur le parcours d'une femme artiste
- 5 mars : Spectacle « Carmen Sutra », sur la sexualité des femmes, Cie Sans Ceinture ni Bretelles
- 18 mars : Soirée fresque du sexisme et fresque de la diversité
- 19 mars :
 - « Jouons pour sensibiliser aux inégalités entre filles et garçons ! », soirée jeux organisée par l'ADDCAES et l'AQCV
 - Conférence « Reproduction des inégalités à l'école », par M. Couilleau et V. Stéphan, sous l'angle des inégalités filles-garçons
 - Spectacle « Les Guérillères », sur l'utopie féministe de Monique Wittig, par le collectif Polyèdre
 - Installation immersive « Noire, La vie méconnue de Claudette Colin », sur une femme luttant contre la ségrégation dans l'Amérique des années 50
- 21 mars : Conférence gesticulée « Femme s'accorde au masculin », sur les rapports sociaux femmes-hommes, par la Cie l'Un-Femme

42



Journées européennes du patrimoine et du matrimoine 2025

À l'occasion des Journées du Patrimoine et du Matrimoine les 20 et 21 septembre 2025, la Ville de Chambéry et sa direction Archives et Patrimoine ont coordonné une programmation d'évènements dont le fil conducteur était la mémoire de la Seconde Guerre mondiale.

Plusieurs évènements mettant en valeur l'héritage culturel légué par les femmes étaient siglés « matrimoine » sur le programme de ces journées :

- « Histoires de Chambériennes » : une visite guidée d'1h30 sur les traces de femmes qui ont marqué l'histoire de la ville.
- « Au féminin » : concert en duo chant et guitare célébrant le féminin à travers de nombreuses traditions et cultures musicales.
- Exposition « Femmes et hommes dans la Résistance en Savoie » : proposée par l'Office National des Combattants et des Victimes de Guerre de la Savoie et réalisée en 2024 par quatre étudiants de Master 2 Métiers du patrimoine de l'Université de Savoie.
- « Place aux femmes dans les rues de Chambéry ! » : Découverte des nouvelles dénominations rendant hommage à des femmes savoyardes qui se sont illustrées dans la Résistance : espace Amélie Zenzen, square Joséphine et Victor Guicherd, parvis Marinette Armand, épouse Moulin et place Armelle Glain Bonnefond.



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

Afin de continuer à lutter contre la précarité menstruelle et le tabou des règles, une l'exposition « Pas de tabous entre nous » a été installée dans l'espace public à l'occasion de la Journée internationale de l'hygiène menstruelle, le 28 mai 2025. Cette exposition a été présentée dans l'espace public sur les totems de la Ville, au niveau de la fontaine des éléphants, devant la mairie de quartier des Hauts-de-Chambéry et devant la mairie de quartier du Biollay. Elle aborde différentes thématiques de manière pédagogique et illustrée : le tabou existant autour du sujet des règles, la précarité menstruelle, l'endométriose, la ménopause, les impacts des règles sur l'éducation, sur la carrière, sur la santé mentale, sur l'environnement.



L'exposition a également été adaptée au format kakemono, afin de permettre son prêt et sa diffusion auprès de structures municipales ou associatives. Facilement démontable et transportable, cette exposition comprenant 12 affiches est empruntable auprès de la mission ville inclusive.

44

La Ville a également continué à financer les fournitures des 4 distributeurs de protections périodiques (tampons et serviettes hygiéniques) en libre accès, gratuites et de qualité. Un distributeur mobile, mis en place en 2023, est disponible à la Maison des Associations et est régulièrement emprunté par les structures organisatrices d'événements.



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. Ils sont réapprovisionnés régulièrement.

Un cinquième distributeur fixe sera installé en début d'année 2026 à la Maison des Jeunes et de la Culture.

▪ Subventions aux associations

En 2025, des subventions de fonctionnement ont été attribuées par la Ville de Chambéry à plusieurs associations qui contribuent à promouvoir l'égalité entre les genres, la diversité et la lutte contre les discriminations sur le territoire, s'inscrivant ainsi dans les priorités du mandat :

- LGBT+ Savoie (1200 euros)
- Mouvement français pour le Planning Familial 73 (1100 euros)

Plusieurs autres associations œuvrant pour les droits des femmes et les minorités de genre ont été soutenues par 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 4500€.
- L'association Contact Savoie, qui contribue au dialogue entre les parents, les personnes lesbiennes, gays, bi et trans, leurs familles et ami·es, a été soutenue à hauteur de 475€.
- L'association de développement et de coordination des actions auprès des étrangers de la Savoie (ADDCAES), qui pilote et coordonne des actions auprès des étrangers, dont des actions spécifiques à destination des femmes, a été soutenue à hauteur de 5725€.
- Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), qui informe dans le domaine du droit, de l'emploi, de la formation et du social, a été soutenu à hauteur de 1050€.
- 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 7500€.
- Le Conseil Départemental de l'Accès au Droit de la Savoie (CDAD), qui pilote et coordonne l'accès au droit sur le territoire, a été soutenu à hauteur de 800€.

Une subvention exceptionnelle d'un montant de 2000€ a également été accordée par la Ville de Chambéry à l'association LGBT+ Savoie pour l'organisation de la deuxième édition du festival de cinéma LGBTQOA+ « Altitudes Queer », qui a eu lieu du 11 au 13 septembre 2025.

▪ La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'association Nous Toutes a dénombré 164 féminicides au cours de l'année 2025 en France. Selon cette association, 1 femme sur 2 a déjà subi une violence sexuelle en France. La prévalence de ce type de violence augmente quand la personne cumule plusieurs types de discriminations. Par exemple, les femmes handicapées sont quatre fois plus susceptibles de subir des violences sexuelles que le reste de la population féminine. Les femmes représentent par ailleurs 75% des agressions islamophobes, dont 100% des agressions physiques les plus graves.

Selon l'étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2024, publiée en 2025 par le Ministère de l'Intérieur :

- 78% des victimes étaient des femmes
- 80% des auteurs étaient des hommes.

Parmi les femmes victimes ayant déjà subi des violences auparavant, 74 % avaient signalé les faits aux forces de l'ordre.

Il est également intéressant de noter que :

- Parmi les hommes auteurs de violences, 18 % d'entre eux avaient déjà été victimes de violences de la part de leur partenaire.

- Parmi les femmes autrices de violence, 63% avaient déjà été victimes de violences de la part de leur partenaire.

Si ces données n'excluent pas l'existence de violences exercées par des femmes envers des hommes dans le cadre conjugal, elles révèlent toutefois le caractère systémique des violences perpétrées par les hommes sur les femmes au sein du couple.

46

Soutien à l'association Savoie de femme

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. La Ville de Chambéry a souhaité poursuivre 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. L'association a embauché un intervenant social en octobre 2025, améliorant le taux de mixité des effectifs qui étaient exclusivement féminins jusqu'au 13/10/2025. En juin 2025, l'association a lancé un programme de prévention-sensibilisation dans les lycées de bassin chambérien et est intervenue dans plusieurs établissements et auprès d'une dizaine de classes.

25 Novembre – 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, qui a lieu chaque année le 25 novembre, la Ville de Chambéry a souhaité proposer une nouvelle fois une campagne de sensibilisation à travers une opération « sachets de pain », lors de laquelle 10 000 sachets de pain ont été imprimés, permettant de diffuser un violentomètre, une liste de numéros utiles en cas de situation de violence, ainsi qu'une présentation du dispositif « Angela ». Ces sachets ont été distribués dans 10 boulangeries différentes dans plusieurs quartiers de Chambéry.



L'exposition photo « Dire non à la violence conjugale », créée par l'association Savoie de femme, a également été diffusée du 19 au 26 novembre sur les panneaux d'affichage de la ville. Cette exposition met en valeur quatre portraits de femmes aux visages ordinaires qui ne correspondent pas au stéréotype de la « femme battue ». Elle met ainsi en lumière le caractère ordinaire, quotidien et caché des violences conjugales, en les rendant visibles dans l'espace public.



47

La Ville de Chambéry a enfin accompagné le collectif Polyèdre à l'organisation de son spectacle « Les Guérillères » inspiré de l'autrice féministe Monique Wittig. Cette représentation a eu lieu le 26 novembre au soir à la Maison des associations.

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 identifiés pour des personnes qui se sentiraient en danger sur l'espace public. La Ville de Chambéry compte à ce jour **46 lieux sûrs**, et 3 lieux sont en cours de labellisation.

Le service Développement commercial est chargé d'informer **les commerces** au sujet de la démarche. Le personnel est ensuite sensibilisé au harcèlement de rue et aux violences sexistes et sexuelles et s'engage à porter assistance et soutenir toute personne faisant appel au dispositif.

Plusieurs **équipements municipaux**, incluant des espaces culturels de la ville (Cité des Arts, Musée des Beaux-Arts, bibliothèques), les mairies de quartier, l'Hôtel de Ville et les locaux municipaux à Curial ont également rejoint le dispositif. L'ensemble des agent·es d'accueil et de conseil à l'usager ont suivi une formation afin de pouvoir mettre en place ce dispositif.

48

Une démarche intégrée dans les politiques publiques de la Ville

Les thématiques de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sont intégrées dans l'ensemble des politiques publiques portées par la Ville.

- Place des femmes dans l'espace public

Les marches exploratoires

Cette démarche vise à donner la parole aux femmes d'un quartier dans une logique d'autonomisation alliant intelligence collective et réflexion sur **l'appropriation de l'espace public**. Elle s'inscrit pleinement dans la volonté politique de faire de la ville un lieu accueillant pour toutes et tous, en agissant sur les freins liés aux inégalités femmes-hommes dans l'espace public et en proposant des pistes pour une meilleure appropriation de ces espaces par les femmes.

Un projet de marches exploratoires avait déjà été expérimenté dans le quartier du Laurier, autour du Faubourg Montmélian, en 2021-2022.

Un nouveau projet de marches exploratoires a été lancé en 2025 dans le **quartier des Hauts-de-Chambéry**, avec l'implication des acteurs associatifs locaux. Un groupe de femmes volontaires pour participer à la démarche a ainsi été constitué en lien avec le Centre Social des Combes et l'Espace de Vie Sociale de Pugnet.

Ce projet est ensuite mené en six étapes sur la période 2025/2026:

1. Sensibilisation des femmes volontaires au concept de droit à la ville et aux enjeux de transition écologique ;
2. Atelier de cartographie du quartier avec les femmes volontaires ;
3. Réalisation d'une marche exploratoire de jour et d'une marche de nuit par les femmes volontaires ;
4. Analyse participative et élaboration du rapport par les femmes volontaires avec l'accompagnement des services de la Ville de Chambéry ;
5. Préparation de la restitution et formation à la prise de parole en public pour les femmes volontaires ;
6. Présentation des résultats aux services de la Ville et aux élu·es et concertation sur les propositions.

Les deux autres missions boussoles "implication citoyenne" et "transition écologique" ont été étroitement associées au projet. Les préconisations formulées par les femmes et validées par la municipalité seront à terme intégrées dans les futurs projets de réaménagement urbain.



49

Féminisation et diversification de l'espace public

La Ville de Chambéry poursuit son engagement en faveur de la féminisation et la diversification des noms de rues, des espaces publics et des équipements municipaux.

En France, seulement 6 % des rues et 2 % des boulevards et avenues portant le nom d'une personne sont attribués à des femmes. Depuis le début du mandat en 2020, un travail important a été mené à Chambéry pour rééquilibrer cette représentation, permettant aujourd'hui de franchir la barre des **16 % de rues féminines en 2025** (contre 5% en 2020).

Lors du conseil municipal du 24 mars 2025, **14 nouvelles dénominations** ont été adoptées, mettant à l'honneur des figures féminines de la Résistance à l'occasion des 80 ans de la Victoire du 8 mai 1945. Onze résistantes, dont des résistantes savoyardes, ont ainsi été mises à l'honneur. En parallèle, plusieurs noms ont été attribués en écho au passage du Tour de France Féminin d'août 2025 à Chambéry, avec des personnalités emblématiques comme Marie Marvingt et Annie Londonderry, pionnières du cyclisme. La Ville a également tenu à rendre hommage à Lucienne Richel, figure marquante du tissu associatif local.

Ces nouvelles dénominations ont été mises en avant à trois reprises au cours de l'année 2025 :

- Cinq plaques mettant à l'honneur des résistantes ont été inaugurées en présence du maire et d'élu·es le 24 mai 2025. Ces inaugurations ont par ailleurs été accompagnées d'une conférence intitulée « 80 ans après la fin de la guerre, la mémoire des résistantes », animée par Caroline François, Historienne, spécialiste de la question du sport et de la Shoah, responsable de la programmation scientifique et culturelle en Île-de-France à l'ONACVG.

L'exposition "Graffitis pour mémoire, femmes en résistance et en déportation", conçue par le Mémorial national des femmes en résistance et en déportation en partenariat avec l'ONACVG, a également été installée à l'Hôtel de Ville pendant 15 jours.

50



51

- Les plaques Marie Marvingt et Annie Londonderry ont été inaugurées le 25 juillet 2025, une semaine avant le passage du Tour de France Femmes à Chambéry, en présence d'élus et d'associations cyclistes.



- Une balade autour de quatre plaques mettant à l'honneur des résistantes a enfin été organisée à destination du grand public à l'occasion des Journées du Patrimoine et du matrimoine.

La municipalité a aussi souhaité poursuivre ce travail de féminisation et de diversification de l'espace public à travers la dénomination d'équipements sportifs de la ville en concertation avec les clubs sportifs chambériens. Alors que seulement 1% des équipements sportifs portaient le nom d'une femme en France en 2018 (rapport n°2025-04-16-PAR-62 du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2025), cette démarche poursuivait deux objectifs :

- Reconnaissance et transmission de la mémoire : pendant longtemps, les femmes et les personnes issues de la diversité ont été invisibilisées dans les domaines du sport et de la vie publique en général. Donner leurs noms à des équipements sportifs permet de reconnaître leur contribution - souvent ignorée ou minimisée - et de leur rendre hommage ;
- Représentation et lutte contre les stéréotypes : les noms des équipements sportifs ont une forte valeur symbolique. Voir des femmes ou des personnes issues de la diversité honorées de cette manière favorise l'identification positive et contribue à briser les barrières mentales et sociales. Cela participe ainsi à la déconstruction des préjugés et à l'ouverture de nouvelles perspectives pour celles et ceux qui se sentaient peu légitimes dans ces espaces.

Jusqu'alors, le seul équipement sportif de la Ville portant le nom d'une femme était le gymnase Delphine et Jonathan. La délibération adoptée lors du conseil municipal de décembre 2025 a permis d'engager la féminisation des équipements sportifs de la Ville à travers l'adoption des huit dénominations suivantes :

- Stade d'athlétisme Mas Barral – Aimée LALLEMENT, Athlète, militante féministe et Juste parmi les Nations ;
- Tennis club de Bissy – Courts Suzanne LENGLEN, Joueuse de tennis ;
- Courts Buisson Rond extérieurs - Courts Simonne MATHIEU, Joueuse de tennis et résistante ;
- Courts Buisson Rond intérieurs « La Bulle » - Courts Marguerite BROQUEDIS, Joueuse de tennis ;
- Salle Le Nivolet du Chambéry Savoie Stadium - Salle Colette et Paul MEUNIER, Bénévole et président du SOC Rugby ;
- Salle L'Épine du Chambéry Savoie Stadium - Salle Marie PARADIS, Première femme au sommet du Mont Blanc ;
- Entrée/parking du Stade Mager - Côté route de la Labiaz - Entrée Emily VALENTINE, Pionnière du rugby féminin ;
- Mur d'escalade compétition du gymnase Ambroise Croizat - Voie Luce DOUADY, Grimpeuse de talent.

Ces dénominations d'équipements sportifs viennent par ailleurs compléter la liste des sportives mises à l'honneur plus largement dans l'espace public depuis le début du mandat :

- Passage Alice MILLIAT, Nageuse, hockeyeuse et rameuse et militante féministe ;
- Passerelle Alfonsina STRADA, Cycliste italienne et seule femme à avoir officiellement participé à l'un des trois grands tours cyclistes masculins ;

- Passerelle Chantal MAUDUIT, Alpiniste ;
- Rond-point Marie MARVINGT, Cycliste, nageuse, alpiniste, aviatrice ;
- Parcours vélo Annie LONDONDERRY, Cyclo-aventurière ;
- Espace Régine CAVAGNOUD, Skieuse ;
- Passage Bessie COLEMAN, Première femme noire pilote d'avion.

▪ Égalité et sport

En parallèle de la féminisation des équipements sportifs de la ville, l'année 2025 a été marquée par les événements liés au **Tour de France Femmes** avec Zwift, Chambéry ayant accueilli une arrivée, un départ et la course cyclosportive « **Etape du Tour** ».

Cet événement majeur dans le calendrier international du cyclisme féminin professionnel a permis de mettre un coup de projecteur exceptionnel sur les différentes pratiques du vélo, et en particulier sur les associations qui œuvrent pour le développement des pratiques féminines. Chambéry Cyclisme Compétition, Chambéry Triathlon, le Pôle de Performance Féminin, les deux clubs de Cyclotourisme de Chambéry et l'association 4S ont largement été mis à l'honneur durant cet événement.

La proportion de femmes ayant participé à la course cyclosportive « Etape du Tour » du Tour de France Femmes mérite également d'être soulignée :

- 28% de femmes sur le parcours de 117 km
- 45% de femmes sur le parcours de 95 km.

A titre de comparaison, la part de femmes ayant participé à « l'Etape du Tour » du Tour de France Hommes était de 7,6% en 2025.

Cette différence de participation peut étayer l'hypothèse selon laquelle l'organisation d'événements sportifs féminins d'envergure contribue à accroître la participation des femmes, en renforçant notamment la visibilité, les mécanismes d'identification et le sentiment de légitimité. Toutefois, cette observation doit être interprétée avec prudence : les caractéristiques différenciées des parcours, en particulier leur niveau de difficulté, leur dénivelé ou leur distance, peuvent également constituer des facteurs déterminants expliquant une présence féminine plus importante sur « l'Etape du Tour » du Tour de France Femmes.



Une pratique sportive mixte ?

54

Les équipes féminines sont de plus en plus représentées dans l'ensemble des associations sportives subventionnées par la Ville. En 2025, sur un effectif total de 24 759 licencié·es des associations sportives chambériennes, on compte 10 981 licenciées féminines, soit 44% (43% en 2024).

Sur les 70 associations sportives subventionnées par la Ville :

- 14 comptent moins de 25 % de femmes parmi leurs licencié·es (contre 21 associations en 2024) ;
- 36 comptent entre 26% et 49% de femmes parmi leurs licencié·es (contre 24 associations en 2024) ;
- 12 comptent entre 50% et 75% de femmes parmi leurs licencié·es (contre 14 associations en 2024) ;
- 8 comptent entre 76% et 100% de femmes parmi leurs licencié·es (contre 9 associations en 2024)

On peut donc noter une diminution significative des associations comptant moins de 25 % de féminines dans leurs effectifs, avec un report sur la tranche des associations comptant entre 26 et 49% de femmes licenciées.

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. Parmi les sports qui sont le moins mixtes on retrouve en effet : 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 toujours 80% de licenciées féminines. Des activités comme le patinage artistique ou le roller derby comptent quasiment 100 % de licenciées féminines.

La Ville de Chambéry dispose par ailleurs d'une offre multisports sous la forme d'une école de découverte des sports périscolaire et extrascolaire pour les mineurs de 5 à 17 ans. Sur l'ensemble des 468 inscrit·es au centre de loisirs sportifs, 44 % sont des filles (contre 42% en 2024), ce qui coïncide avec la part de licenciées tous âges confondus.

■ Égalité 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 permis d'interroger la question de l'égalité filles-garçons dans les espaces de loisirs et de jeux destinés aux plus jeunes.

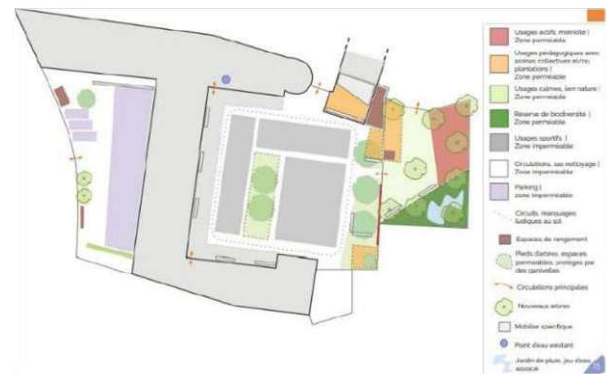
55

Rénovation des aires de jeux

La Ville de Chambéry a engagé en 2022 un vaste programme de rénovation et modernisation de ses 104 aires de jeux pour offrir aux enfants des espaces plus sûrs, inclusifs et adaptés aux besoins des familles. Pour concevoir des espaces répondant aux attentes et aux besoins des familles et des enfants, la Ville a mené une large concertation à l'automne 2024. À travers des ateliers et des questionnaires, enfants, parents et assistantes maternelles ont pu exprimer leurs besoins et envies, contribuant ainsi directement à la définition des futurs aménagements. À la suite de ces concertations, plusieurs aires de jeux ont été réaménagées en 2025.



La mission ville inclusive de la Ville 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, dans l'objectif 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 avec des professionnel·les de l'enfance et de l'éducation ont ainsi été organisés pour recueillir les besoins et les attentes des usager·es de ces espaces.

Rénovation cour d'école Pasteur - Robins
des Villes

En 2025, les cours de l'école élémentaire Pasteur et de l'école maternelle des Combes ont été rénovées. À ce jour, 15 cours d'école ont été végétalisés et désimperméabilisés à Chambéry. Cette démarche se poursuit pour l'année scolaire 2025-2026 avec de nouvelles cours d'écoles qui seront réaménagées.

- Contrat de ville

Le contrat de ville est un dispositif qui permet d'améliorer la situation des quartiers en politique de la ville. Son objectif vise à lutter contre les inégalités sociales entre les territoires de la Ville de Chambéry et à améliorer la vie quotidienne des habitant·es dans les quartiers prioritaires, qui concentrent les plus grandes difficultés sociales et économiques.

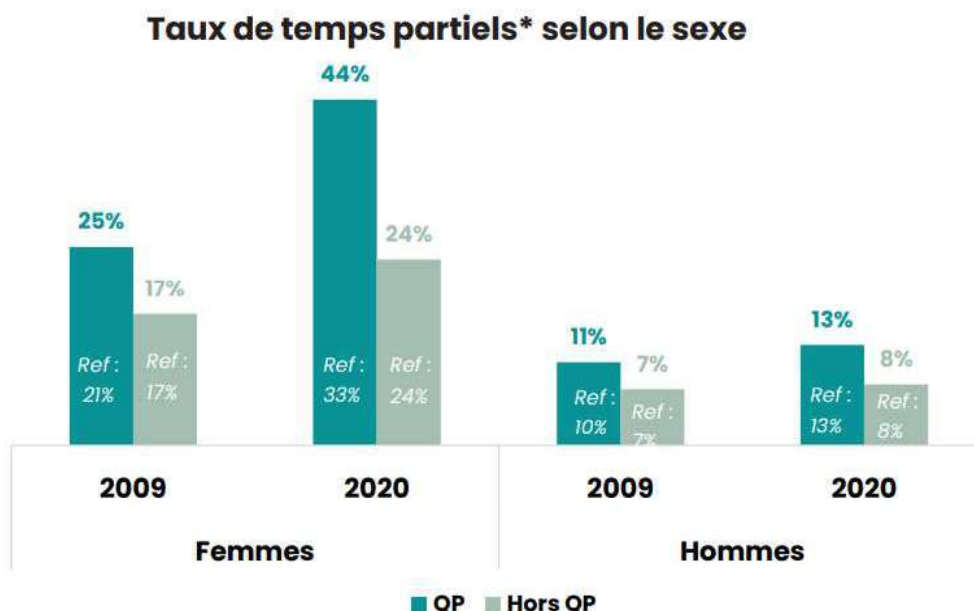
Les orientations prioritaires sont présentées dans un document qui couvre la période 2024-2030. Les trois co-pilotes du contrat de ville sont Grand Chambéry, la Préfecture et la Ville de Chambéry.

À Chambéry, les quartiers des Hauts-de-Chambéry, du Biollay et de Bellevue sont classés "quartiers prioritaires". Les quartiers en « veille active » ont aussi été définis : le Covet, le Faubourg Montmélian et Mérande-Joppet.

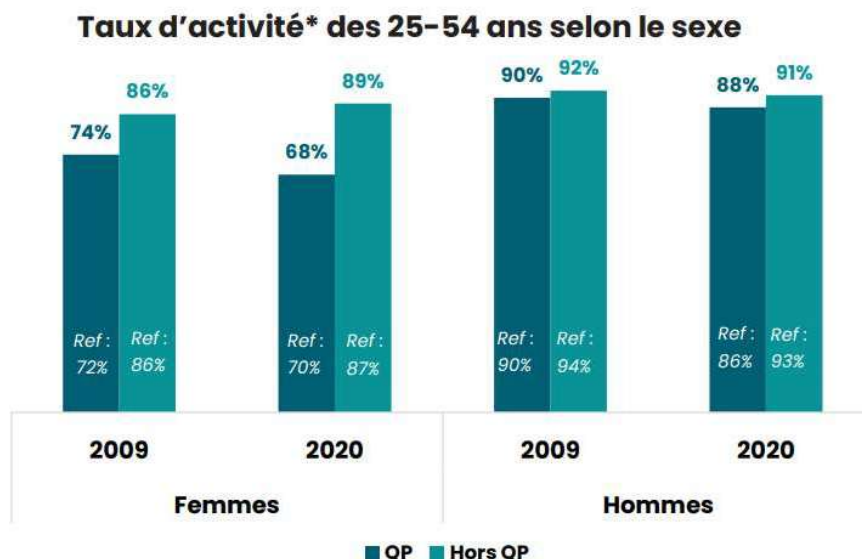
La question de la réduction des inégalités femmes-hommes est intégrée de fait dans les objectifs transversaux du Contrat de Ville car cet enjeu se manifeste de manière spécifique dans les quartiers prioritaires (source : « La lettre de l'observatoire septembre 2025 – Compas ») :

- La monoparentalité est majoritairement féminine dans l'ensemble de la société française. La part de femmes à la tête de familles monoparentales est toutefois plus importante en quartier prioritaires qu'hors quartiers prioritaires. La part des femmes à la tête de familles monoparentales parmi l'ensemble des familles est en effet de 27% dans les quartiers prioritaires de l'agglomération alors qu'elle est de 15% hors quartiers prioritaires de Grand Chambéry.
- La monoparentalité féminine, ainsi que le manque d'accès à des modes de garde adaptés et la faible mobilité, ont des conséquences sur l'activité professionnelle des femmes. Dans l'ensemble de la société, l'activité professionnelle des femmes est souvent marquée par le temps partiel, des contrats à durée déterminée et des postes de moindre responsabilité, avec des inégalités persistantes dans la sphère privée. Ces tendances sont toutefois exacerbées en quartiers prioritaires.
 - En effet, en 2020, dans l'agglomération chambérienne, le taux de temps partiel chez les femmes des quartiers prioritaires était largement supérieur aux taux de temps partiels des hommes en quartier prioritaires et des femmes et des hommes hors quartiers prioritaires.

57



- Dans les quartiers prioritaires, les écarts de taux d'activité entre les femmes et les hommes sont également plus importants qu'hors quartiers prioritaires : 20 points de pourcentage d'écart entre les femmes et les hommes dans les quartiers prioritaires de l'agglomération contre 2 points de pourcentage d'écart entre les femmes et les hommes hors quartiers prioritaires de l'agglomération en 2020.



Face à ces constats et pour faire évoluer la situation, le Contrat de Ville 2024-2030 réaffirme l'enjeu égalité femmes-hommes comme un critère d'éligibilité pour l'attribution des subventions « Politique de la Ville ».

58

■ Égalité et culture

Médiathèque et bibliothèque

Les bibliothèques publiques offrent au public un espace accessible pour la production de connaissances, le partage et l'échange d'informations et de culture et la promotion de l'engagement citoyen. À ce titre, la médiathèque Jean-Jacques Rousseau a décidé d'enrichir ses collections en lien avec ces sujets : égalité femmes-hommes, histoire du féminisme, questions de genre.

Plusieurs événements ont été organisés par les bibliothèques de Chambéry en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les LGBT+phobies en 2025 :

- La bibliothèque Georges Brassens a organisé dans le cadre du festival de poésie « Voix Hautes », des ateliers d'écriture poétique avec Maram Al-Masri. Ces ateliers ont permis de sensibiliser à la condition des femmes dans nos sociétés et ont donné lieu à l'exposition "Parcours de femmes", exposée au mois de mars 2025.

- La bibliothèque Georges Brassens a par ailleurs participé au dispositif « **Jouons la carte de la fraternité** », action proposée par la FOL73 pour la sensibilisation des jeunes à la lutte contre les discriminations. Le projet a été mené avec le collège de Côte rousse dans le quartier des Hauts-de-Chambéry sur le thème de l'égalité femmes-hommes sur la base d'ateliers d'écriture et d'analyse de photographies menés auprès des jeunes.
- La médiathèque Jean-Jacques Rousseau a participé à l'organisation de la première édition du **festival de littérature LGBTQIA+** intitulé « Pages des Fiertés » en octobre 2025 avec l'association LGBT+ Savoie et d'autres partenaires locaux.
- Les deux bibliothèques font partie des lieux d'accueil du **dispositif Angela**. 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.

Eurêka

Du 5 juillet au 30 août 2025, Eurêka a proposé l'**exposition « La longue course des sportives vers l'égalité »**. Ce parcours historique retraçait la place des femmes dans le sport : de l'invisibilité au podium, les luttes, avancées et défis à relever pour une réelle équité dans le monde sportif. Cette exposition a été montée dans le cadre du passage du Tour de France Femmes à Chambéry en août 2025.

59

Cité des Arts

Plusieurs actions initiées précédemment ont été poursuivies en 2025 par la Cité des Arts :

- Un spectacle sur la thématique de l'égalité femmes-hommes a été programmée lors des Journées du Patrimoine et du Matrimoine 2025.
- La parité a été respectée dans la programmation des siestes du Verney.
- La parité est systématiquement respectée dans la constitution des jurys d'examens et de recrutement.
- La Cité des Arts fait partie des lieux d'accueil du dispositif Angela. Les agent·es 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.

En 2025, de nouvelles actions et projets ont également été proposés à la Cité des arts, afin de lutter contre les discriminations, les stéréotypes genrés, les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) :

- Une référente VHSS a été nommée au sein du service.
- Un groupe de travail a été mis en place pour travailler à la rédaction d'une charte éthique et déontologique au sein de la Cité des arts.

- La Cité des Arts a adhéré à l'association "Les papillons" et a mis en place un dispositif d'écoute et de signalement pour les élèves âgé·es de 6 à 13 ans.
- Une cellule d'écoute et de signalement à destination des usager·es, sur le modèle de Réactiv+, a été mise en place.
- Un projet de spectacle explorant la question des représentations genrées dans les arts pour 2026-2027, qui serait porté par de jeunes élèves de la Cité des arts, afin de lutter contre les stéréotypes, de sensibiliser à l'égalité entre les filles et les garçons et de valoriser la diversité des pratiques artistiques a aussi été initié.

Musée des Beaux-Arts

Plusieurs actions ont été mises en place en 2025 au Musée des Beaux-Arts en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes :

- Le Musée des Beaux-Arts a participé à la **programmation de la Quinzaine de l'égalité** en mars 2025, avec une nocturne organisée le 7 mars autour de la Journée Internationale des droits des femmes du 8 mars :
 - Visite thématique de l'exposition temporaire "Loustal à 120 km/h, les Alpes au fil de l'autoroute" sous l'angle de l'égalité femmes-hommes et de la représentation des femmes.
 - Création en danses orientales "Empreintes" par la Cie Sohan.
- La programmation s'est attachée à **mettre en lumière les femmes artistes** tout au long de l'année : spectacle "Tandem, radio imaginaire" de la Cie Superlune sur les dynamiques des couples célèbres d'artistes et l'invisibilisation des femmes, spectacle "Jour de Bal" par la Cie Sans ceintures ni bretelles, spectacle musical "Ascolta".
- Une réflexion sur la **représentation des femmes dans les tableaux de la collection permanente** a été engagée. Une visite commentée et une conférence intitulé "Héroïnes" sont régulièrement proposées au grand public et aux scolaires.
- Le Musée des Beaux-Arts fait partie des lieux d'accueil du **dispositif Angela**. Le personnel a été formé au harcèlement de rue et aux violences sexistes et sexuelles et s'engage à porter assistance et soutenir toute personne faisant appel au dispositif.

60

▪ Égalité, enfance, éducation

Le Projet Educatif de Territoire (PEdT) 2025-2030 a été adopté le 29 septembre 2025 par le conseil municipal de la Ville de Chambéry et sera présenté officiellement fin janvier 2026 aux partenaires de la Ville.



L'axe 4 du PEdT concerne « l'enfant accueilli dans sa diversité ». A l'intérieur de cet axe, l'orientation détaillée 4.2 vise à « favoriser l'égalité et la mixité » :

- En intégrant la mixité dans tous les projets de sectorisation scolaire du premier et second degré.
- En veillant à l'égalité dans les politiques éducatives pour viser les mêmes objectifs pour toutes et tous et à l'équité territoriale pour donner plus à ceux qui ont moins.
- En promouvant l'égalité filles garçons et en luttant contre les violences sexistes et sexuelles.



▪ Égalité 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 2025 les ateliers « Jouons à l'égalité » dans le cadre de la Quinzaine de l'égalité. Trois ateliers parents-enfants ont été organisés dans les écoles maternelles du Mollard, des Combes et de la Grenouillère.

61

▪ Elaboration d'une charte d'événements responsables

Le guichet événement, en lien avec la mission transition écologique et la mission ville inclusive, a initié un projet d'élaboration d'une charte d'événements responsables. Cette charte intégrera une dimension « inclusion » et « lutte contre les discriminations » dans le but d'encourager l'organisation d'événements pleinement inclusifs et non-discriminants dans la ville de Chambéry. Cette charte pourrait notamment intégrer un guide de bonnes pratiques pour le respect de la parité, pour l'accessibilité des événements et pour la sécurité des femmes lors des événements.

2.3 Perspectives 2026 pour l'égalité

En 2026, les actions de la collectivité en matière d'égalité porteront principalement sur :

- **La sensibilisation du grand public à travers :La Quinzaine de l'égalité :**
L'organisation de la Quinzaine de l'égalité 2026, qui fait suite aux quatre premières éditions sera à nouveau l'un des temps fort de la mission ville inclusive avec en 2026, un focus sur les handicaps et la lutte contre les LGBT+phobies. 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 troisième fois, un appel à projets a été lancé afin d'apporter un soutien financier à certains projets novateurs. Onze 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, compagnies artistiques 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 2026, 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.
- **Les Journées européennes du patrimoine et du patrimoine ;**
- **La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre ;**
- **La sensibilisation autour du tabou des règles** avec la diffusion de l'exposition « Pas de tabous entre nous » en format « kakémonos » et des partenariats avec des structures locales.
- **La place des femmes dans l'espace public** avec de nouvelles marches exploratoires dans un nouveau quartier de la Ville.
- **La poursuite du travail engagé contre les LGBT+phobies dans le sport** suite à la signature par 30 clubs sportifs d'une charte les engageant dans la lutte contre les LGBT+phobies en octobre 2024.
- **Un travail transversal sur l'égalité filles-garçons** dans le cadre du Projet Educatif de Territoire.
- **L'élaboration d'une charte des événements responsables** au sein de la ville.

62

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 Mathieu Le Gagneux, conseiller municipal de Chambéry, délégué à la ville inclusive.
- Une mission ville inclusive, rattachée à la direction Ressources Innovation Communication Inclusion, et renforcée en 2025 :
 - o 1,5 ETP de janvier à mars 2025 avec une chargée de mission et une alternante ;
 - o 1,8 ETP de mars à novembre 2025 avec le recrutement d'une assistante mutualisée sur les trois missions boussoles ;
 - o 2,8 ETP depuis novembre 2025 avec le recrutement d'une chargée de mission handicap et ville inclusive.

63

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 2025.

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 : 40 390 euros en 2025 (dont 21 390€ 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.