
**INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME :
LA VILLE DE LYON OBTIENT UN SCORE DE 97 SUR 100 !**

Déjà obligatoire pour le secteur privé, les collectivités territoriales sont depuis le mois d'octobre également tenues de publier un index de l'égalité professionnelle. Ce dispositif mesure les écarts de situation entre les femmes et les hommes employés dans une collectivité. Une décision qui va justement dans le sens de l'engagement pris par la Ville de Lyon depuis 2020 pour renforcer l'égalité professionnelle. A l'occasion du conseil municipal de Lyon du 14 novembre, Laurent BOSETTI a officialisé le très bon résultat de la municipalité, avec un score de 97 points sur 100 obtenu pour l'année 2023.

La Ville de Lyon engagée pour rendre effective l'égalité entre les sexes au sein de la collectivité

L'index de l'égalité professionnelle est un dispositif qui tient compte des écarts de rémunération, des promotions internes et des plus hauts salaires d'une organisation (entreprise ou collectivité). **Engagée à renforcer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, l'exécutif municipal a décidé de lancer dès le début du mandat un premier plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour les années 2021-2022.** Parmi les premières mesures: la mise en œuvre d'un index de l'égalité femme-homme pour la Fonction Publique Territoriale.

A l'occasion de la présentation du rapport annuel sur l'égalité femme-homme lors du conseil municipal du 14 novembre 2024, la Ville de Lyon a annoncé les résultats de l'index pour l'année 2023 : **la municipalité obtient le score de 97 points sur 100.** Un très bon résultat pour une collectivité de cette taille. A titre indicatif, la note moyenne déclarée par les entreprises du secteur privé en 2023 s'établissait à 88 points sur 100.

« Nous souhaitons être un employeur qui fait bouger des lignes en faveur de l'égalité femme-homme : la revalorisation des salaires des filières féminisées, des autorisations d'absence innovantes au bénéfice des agentes... Ce bon résultat sur l'index de l'égalité nous conforte et nous encourage. Pour autant, derrière les statistiques, la marche vers l'égalité est encore longue : des écarts de salaire persistent, les métiers féminisés sont fortement exposés à l'usure professionnelle... Ce constat nous engage à faire mieux encore dans les années qui viennent »., **Laurent BOSETTI, Adjoint au Maire de Lyon délégué à la Promotion des services publics.**

Des actions concrètes mises en place par l'employeur Ville de Lyon

Si elle est de mieux en mieux encadrée et reconnue, la prise en compte de l'égalité professionnelle reste relativement récente. Elle doit s'imposer dans un contexte sociétal imprégné de nombreux stéréotypes, où la distribution genrée des rôles sociaux et leur hiérarchisation sont encore à l'œuvre. **A la Ville de Lyon, les écarts de salaires entre hommes et femmes s'établissent désormais, à temps de travail égal, à 8% en 2023 contre 10% en 2020** tandis que dans le secteur privé, ces écarts s'élevaient à 14,9% en 2022 (données INSEE).

Au-delà de ce score significatif, la Ville de Lyon tient à rappeler son engagement fort sur l'égalité femme-homme en tant qu'employeur, avec des actions très concrètes adoptées sous ce mandat :

- **Des revalorisations salariales** au prisme de l'égalité femme-homme intervenues en 2022 et 2024 afin de réduire les écarts salariaux et en valorisant les secteurs féminisés comme les filières médico-sociales, sociales, culturelles et administratives
- **L'adoption d'un congé paternité (ou congé 2^e parent) bonifié : une première en France pour une collectivité** : ce congé est porté à 10 semaines, pour une meilleure répartition des tâches à la naissance de l'enfant (37 bénéficiaires au 1^{er} octobre 2024)
- **Des autorisations d'absence spécifiques pour les agentes** : ces autorisations sont prévues en cas de règles douloureuses (53 agentes bénéficiaires au 1^{er} octobre 2024), d'interruption de grossesse (4 agents bénéficiaires au 1^e octobre 2024).
- **Des sessions de coaching pour les agentes** souhaitant accéder à des fonctions d'encadrement (27 agentes accompagnées en 2023-2024)
- **Des formations d'auto-défense féministes** pour les agentes volontaires (plus de 100 participantes sur 2023 et 2024)
- Un dispositif d'alerte pour les agents **victimes de violences sexistes**
- **La parité au sein de l'équipe de direction générale** de la collectivité

La contribution de la Ville à une société plus juste ne se limite pas à sa fonction d'employeur mais aussi dans les actions qu'elle peut conduire pour sensibiliser ses partenaires à promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes, la compréhension et l'acceptation des différences.