

RAPPORT ANNUEL

2022-2023

COMMISSION CONTRIBUTIVE INTERNE
POUR L'ÉGALITÉ ET LA
NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

vi||eurbanne

SOMMAIRE

LA COMMISSION CONTRIBUTIVE : RENDRE LES AGENT.ES ACTEURS ET ACTRICES DE L'ACTION DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES	3
LA VIE DE LA COMMISSION EN 2022-2023 : DE LA CONSTITUTION AUX PREMIÈRES RÉALISATIONS	5
Mise en place de la commission	
Le recrutement des membres contributeur.ices	7
Une large campagne de recrutement afin d'informer tous.tes les agent.es	8
Deux étapes de recrutement pour assurer la représentativité du personnel	8
La participation des syndicats : créer des ponts avec les représentant.es du personnel	9
La formation des membres : partager une culture commune de lutte contre les discriminations	9
Le règlement intérieur : se doter d'un cadre collectif	10
Fonctionnement de la commission	
Les réunions plénières : un temps de partage entre tous les membres	11
4 groupes thématiques pour un travail concret sur l'égalité et la non-discrimination	12
Groupe de travail "Information"	12
Groupe de travail "Libérer la parole"	13
Groupe de travail "Suivi et usage du rapport de situation comparée"	15
Groupe de travail "Alerte interne anti-discrimination"	16
Fonctionnement et animation	17
RECOMMANDATIONS ET PROPOSITIONS DE LA COMMISSION	
Thème 1 : Égalité de rémunération	19
Thème 2 : Conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle	20
Thème 3 : Santé et parcours professionnel	21
Thème 4 : Information et formation du personnel à l'égalité et à la lutte contre les discriminations	22
Thème 5 : Dispositif de signalement interne des discriminations	23
PERSPECTIVES POUR 2024	24
ANNEXE 1 : LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION	28
ANNEXE 2 : LISTE DES MEMBRES	34

LA COMMISSION CONTRIBUTIVE

RENDRE LES AGENT.ES ACTEURS ET
ACTRICES DE L'ACTION CONTRE LES
DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES

La ville de Villeurbanne mène une action de lutte contre les discriminations depuis une quinzaine d'années et cela notamment dans l'emploi interne.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique oblige désormais les collectivités locales de plus de 20 000 habitant.es à mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. À Villeurbanne, le **plan d'action 2021-2023 pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle** s'inscrit dans l'antériorité de l'action municipale. Il prend en compte toutes les discriminations, et en particulier celles liées à l'origine ethnique, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, ainsi que les inégalités sociales. Articulé autour de 5 axes et 43 actions, le plan d'action concerne plus de 2 000 agent.es de la ville de Villeurbanne, du CCAS et de l'École nationale de musique.

L'action de lutte contre les discriminations à la Ville se fait selon une progression qui chemine de la prise de conscience et de l'analyse des inégalités et des discriminations vers le changement des politiques, des organisations et des pratiques. Un des enjeux de l'action est sa **co-construction avec les personnes concernées**. C'est pour cela que la mise en place d'une commission contributive interne pour l'égalité et la non-discrimination a été intégrée dans le plan d'action.

La commission est un espace de contribution des agent.es aux actions de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'emploi au sein de la collectivité.

Elle est composée des agent.es volontaires de la collectivité (entre 30 et 35 agent.es) **et deux représentant.es par syndicat**. Elle est animée par un comité d'organisation composé de l'adjoint.e aux ressources humaines et au dialogue social, de l'adjoint.e à la lutte contre les discriminations, des représentant.es de la direction générale, de la direction des ressources humaines et de la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations.

Les missions de la commission sont les suivantes :

- prendre mieux en compte les vécus de discriminations au travail, notamment à partir du savoir d'expérience et de l'analyse collective des membres ;
- suivre les engagements pris, notamment du plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle ;
- relayer l'information auprès de l'ensemble des agent.es sur les dispositifs d'égalité et de non-discrimination ;
- sensibiliser le personnel, en complémentarité de l'action de formation menée par la direction des ressources humaines ;
- formuler des avis et des propositions, notamment pour alimenter et faire évoluer les plans d'action internes égalité et non-discrimination ;
- porter des projets et réaliser des actions qui concourent aux missions ci-dessus.

LA VIE DE LA COMMISSION EN 2022- 2023

DE LA CONSTITUTION AUX
PREMIÈRES RÉALISATIONS

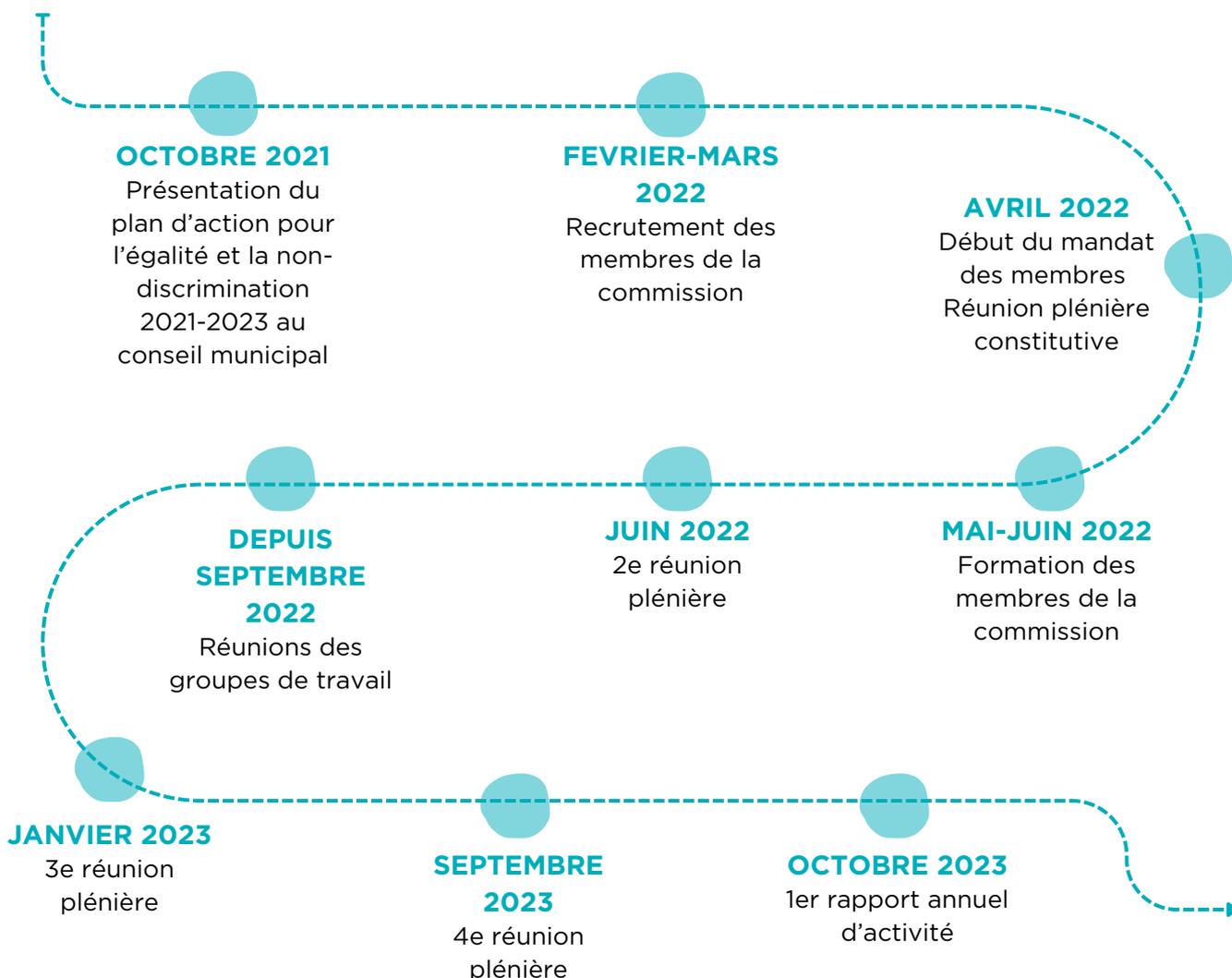
La période de janvier à septembre 2022 était la période de constitution de la commission avec le recrutement des membres, leur formation, l'élaboration d'un règlement intérieur et la définition des thématiques de travail.

Les groupes de travail thématiques ont commencé leur travail en septembre 2022 pour présenter leurs plans d'actions en janvier 2023.

Plusieurs réalisations ont été accomplies depuis et sont relatées dans ce premier rapport annuel d'activité de la commission.



**"CRÉER UNE COMMISSION
À L'IMAGE DE LA COLLECTIVITÉ
ET EN INTÉGRANT LES
REPRÉSENTANT.ES DU PERSONNEL"**

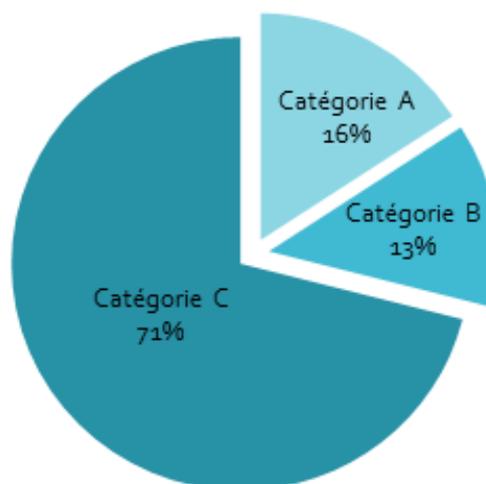


MISE EN PLACE DE LA COMMISSION

Le recrutement des membres contributeur.ices : créer une commission à l'image de la collectivité et en intégrant les représentant.es du personnel

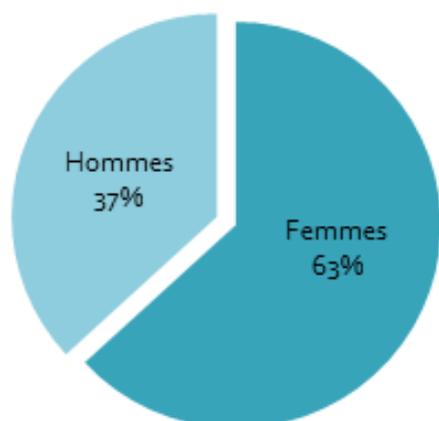
À l'issue de la campagne de recrutement **46 agent.es ont rejoint la commission avec un mandat d'une durée de trois ans, du 1er avril 2022 au 1er avril 2025**, parmi ces membres 8 représentent les organisations syndicales (la liste des membres est présentée en annexe, page 34).

Un des enjeux de la campagne de recrutement était d'assurer une **représentativité des femmes et des hommes, des agent.es des trois catégories hiérarchiques, ainsi que des agent.es ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur.e handicapé.e (RQTH)**. La participation des agent.es avec des profils différents en termes de statut (titulaire, stagiaire, contractuel.le), de filière et de métier et la représentation des directions de la collectivité était également recherchée.



La composition de la commission est à l'image du personnel de la collectivité :

- 63% sont des femmes (dans la collectivité on compte 68% d'agentes)
- 71% sont des agent.es de catégorie C, 13% des agent.es de catégorie B, 16% de catégorie A (la répartition au sein de la collectivité par catégorie est respectivement de 68%, 14% et 18%)
- Les différentes filières - administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive - sont représentées, bien qu'on observe une sur-représentation de la filière administrative (45% au sein de la commission, 22% dans la collectivité) et une sous-représentation de la filière technique (26% au sein de la commission, 37% dans la collectivité)



- 68% sont titulaires, 24% contractuel.les et 8% stagiaires (au sein de la collectivité 76% sont titulaires, 18 % sont non-titulaires, 6% sont stagiaires)
- 21% possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur.se handicapé.e (iels représentent 7% des effectifs de la collectivité).

Une large campagne de communication afin d'informer tous.les agent.es

Le recrutement des membres a fait l'objet d'une campagne de **communication adressée à l'ensemble du personnel municipal**. L'objectif était de faire connaître largement et de manière accessible le rôle de la commission et son fonctionnement, mais aussi de donner aux agent.es envie de participer en favorisant le sentiment de légitimité.

L'information a été diffusée via :

- des affiches distribuées dans les services,
- la lettre VIP et des flyers envoyés à chaque agent.e avec les fiches de paie,
- le WIP, l'intranet municipal,
- la présentation lors d'une réunion préparatoire du comité technique paritaire,
- 2 réunions de présentation de la commission destinées aux responsables de services.

Une ligne téléphonique et un mail dédiés permettaient de recevoir les candidatures et de répondre aux questions des agent.es.



Deux étapes de recrutement pour assurer la représentativité du personnel municipal

L'appel à volontaires

Le recrutement des agent.es volontaires a d'abord été réalisé via un appel à volontaires ouvert de début février au 2 mars 2022. Suite à une première manifestation d'intérêt, les agent.es étaient rappelés afin de préciser les objectifs et fonctionnement de la commission, les conditions de participation et de collecter les motivations.

Cette étape a permis de collecter **32 candidatures**.

Il était initialement prévu que la commission soit composée de 30 agent.es volontaires (dont une dizaine tirés au sort) et de 8 représentant.es syndicaux.les. Compte tenu de l'intérêt suscité par l'appel à volontaires, **la Ville a fait le choix de retenir l'ensemble des candidatures** récoltées lors de cette étape.

Le tirage au sort

Le tirage au sort a été effectué dans un deuxième temps, début mars 2022, **en vue d'ajuster la composition de la commission afin d'assurer les objectifs fixés de représentation des agent.es.**

Suite à l'analyse des candidatures reçues par l'appel à volontaires, il était nécessaire de mieux représenter au sein de la commission :

- Les hommes de catégorie C ;
- Les filières techniques, culturelles, sportives et la police municipale ;
- Certaines directions : CCAS, direction seniors et liens intergénérationnels, direction du sport, École nationale de musique enseignant.es, direction de la construction et direction technique maintenance et logistique.

Le tirage au sort a été réalisé en ciblant les profils d'agent.es réunissant ces critères. **Sur 20 agent.es tiré.es au sort, 6 ont accepté de rejoindre la commission.**

La participation des syndicats : créer des ponts avec les représentant.es du personnel

La participation des représentant.es syndicaux.les permet de mobiliser leur expertise, partager des informations et assurer une meilleure articulation de la démarche de la commission avec les instances de dialogue social. L'objectif est également de favoriser une montée en compétence des syndicats sur la question de lutte contre les discriminations dans l'emploi et cela sur tous les critères de discrimination.

Chaque syndicat, CGT, CFDT, FO, SUD, a proposé 2 personnes. Au total, **8 représentant.es syndicaux.les** ont rejoint la commission.

La formation des membres : partager une culture commune de lutte contre les discriminations

Avant de démarrer les travaux, il était essentiel que les membres de la commission partagent **un socle de culture commune** sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

4 demi-journées de formation ont été proposées à l'ensemble des membres contributeur.trices, réparti.es en groupes. Une demi-journée de formation a également été proposée aux membres du comité d'organisation et d'animation.

La formation a été assurée par un prestataire, Simona Mattia, sociologue praticienne et Julie Clauzier, juriste, toutes les deux travaillant au sein de la coopérative Kaléido'Scop. La formation a été construite **en partant de l'expérience des participant.es**, dans une **approche articulant sociologie et droit**. L'objectif était de permettre de comprendre les mécanismes sociaux conduisant aux discriminations et aux ruptures d'égalité dans l'emploi, d'avoir des repères juridiques pour analyser une situation de discrimination, mais aussi d'identifier les enjeux d'action collective et les espaces dédiés au recours et à l'accompagnement des victimes.

Les formations ont aussi été des espaces d'échange et d'inter-connaissance pour les membres. Elles ont permis de commencer à définir un cadre collectif propice à la contribution de tous.tes en cohérence avec les principes d'égalité.

Le règlement intérieur : se doter d'un cadre collectif

Le règlement intérieur de la commission, présenté en annexe de ce rapport, décrit ses missions, ses objectifs, sa composition, son fonctionnement, les moyens dont elle dispose et les engagements de la collectivité vis-à-vis de ses contributions.

Il précise également les principes juridiques qui concernent **la protection des personnes, des droits et des données personnelles** dans l'action de la commission.

Ce cadre a été travaillé à partir de l'automne 2022 par la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations afin d'assurer la conformité juridique des modes d'action de ce nouvel espace de lutte contre les discriminations. Il définit notamment les modalités de collecte de témoignages de la part de la commission, ces derniers devant être **totaleme nt anonymisés** ou issus de la jurisprudence.



FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

Les réunions plénières : un temps de partage entre tous les membres

Les réunions plénières sont des **temps de rencontre de l'ensemble des membres de la commission** : des membres contributeur.ices (agent.es et représentant.es des syndicats) et du comité d'organisation et d'animation (élu.es et représentant.es des services). Ce sont des **moments d'inter-connaissance, de présentation des travaux et des réalisations des groupes de travail thématiques et d'échange avec les élu.es et les directions**. Les réunions plénières ont lieu au moins 2 fois par an.

Le 12 avril 2022, il s'agissait d'une première plénière où l'ensemble des membres nouvellement nommés ont pu se rencontrer. Le cadre d'action de la commission - le plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle dans l'emploi 2021-2023 - y a été également partagé.

La deuxième réunion plénière, le 28 juin 2022, a permis de poser les principes-clés de fonctionnement de la commission qui ont ensuite alimenté son règlement intérieur. Les groupes de travail thématiques ont été également créés lors de cette réunion.

Les groupes de travail se sont réunis à partir de septembre. Ils ont présenté leur point d'étape lors d'une troisième réunion plénière, le 10 janvier 2023. Cette dernière a permis de partager des questionnements et de faire des ponts entre les groupes. La dernière version du règlement intérieur y a également été présentée.

"PARTAGER DES
QUESTIONNEMENTS ET
FAIRE DES PONTS ENTRE LES
GROUPES"



L'objectif de la quatrième plénière, le 19 septembre 2023, a été de partager et d'approfondir les propositions d'action des différents groupes de travail afin de les intégrer dans le présent rapport. Un bilan de fonctionnement de la commission a été également réalisé et les membres ont travaillé sur la question de l'accueil des membres remplaçants prévu début 2024.

4 groupes thématiques pour un travail concret sur l'égalité et la non-discrimination

En plus des réunions plénières, la commission se réunit au sein des groupes de travail thématiques. Les agent.es définissent le thème et la manière de le travailler. Les groupes de travail se réunissent selon un rythme défini par le groupe qui n'excède pas une réunion par mois. Chaque membre fait partie d'un seul groupe de travail.

Groupe de travail "Information"

Contexte et enjeux

Le groupe « Information » est hétérogène en ce qui concerne les métiers, les niveaux de responsabilité et le statut de ses membres au sein de la collectivité : cette diversité a été perçue comme une richesse pour analyser collectivement les problèmes.

À partir de situations réelles, le groupe a analysé les problèmes liés à l'information et a abouti à un constat partagé d'inégalités d'accès à l'information.

Le groupe a établi un lien et a organisé plusieurs rencontres avec la direction de la communication et la direction des ressources humaines.

Objectifs

- Améliorer la connaissance des agent.es sur la lutte contre les discriminations : droits, dispositifs, procédures.
- Permettre une information et une communication égalitaire.
- Faire rendre des comptes quant à la réalisation des engagements de la ville en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans l'emploi interne.

Propositions d'action et état d'avancement

1. Contribution à la rédaction du "Guide des droits liés à la parentalité"

- Les membres ont été associés à la relecture du guide courant 2023.
- Suite aux premières séances de relecture plusieurs informations ont été intégrées dans ce guide notamment sur les droits des agent.es en cas de fausse couche, d'IVG, de décès de l'enfant.
- Plusieurs propositions ont été formulées pour renforcer les droits des agent.es au-delà de ce qui est prévu dans la législation et la réglementation comme la facilitation du télétravail pour le ou la partenaire de la personne enceinte, le remplacement systématique des agent.es en congé maternité, tout comme celles et ceux en congés paternité et d'accueil de l'enfant.

2. Participation de représentant.es du groupe « Information » aux ateliers organisés par la direction de la communication à la suite de l'enquête Barocom au printemps 2023

- Les résultats de l'enquête Barocom – 56% des agent.es disent ne pas être assez informé.es, avoir le sentiment de manquer d'information – corroborent les constats faits par les membres du groupe.

- 2 membres du groupe ont participé aux ateliers Barocom : une à l'atelier destiné aux agent.es le 28 avril et une autre à l'atelier consacré aux manager.es le 26 avril. Lors de ces ateliers, l'équité et l'égalité d'accès à l'information ont été identifiées comme des enjeux importants de communication.

3. Information des agent.es sur leurs droits

- Proposition d'intégration de l'information sur la non-discrimination à l'embauche (droit de la non-discrimination et les voies de recours) sur les sites villeurbanne.fr et le WIP où les offres d'emploi sont publiées, dans les offres d'emploi et dans les envois mail automatiques aux candidat.es (réalisation en cours).

4. Contribution à la rédaction du guide d'accueil des nouveaux.lles agent.es (action en perspective).

5. Suivi de la communication sur l'atteinte des objectifs du plan d'action et sur la réalisation des recommandations de la commission (action en perspective).

6. Un appui aux autres groupes de travail de la commission pour diffuser l'information sur leurs productions, leurs événements (action en perspective).



Groupe de travail "Libérer la parole"

Contexte et enjeux

Ce groupe s'est initialement réuni autour du constat de l'existence d'obstacles à l'expression des agent.es sur leurs vécus de discriminations. Il souhaitait ainsi travailler sur la création d'espaces physiques et virtuels dédiés à la parole libre sur le sujet et ouvert à tout.e agent.e municipal.e.

La création de ce type de dispositif est impossible dans le cadre juridique qui s'impose à la commission. En effet, les échanges au sein de la commission ne doivent comporter aucune mention de situations nominatives ou de données pouvant conduire à l'identification d'une personne que ce soit pour les victimes, pour les personnes mises en cause ou les témoins (cf. règlement intérieur).

Ainsi le groupe a été amené à reformuler leur proposition d'action tout en préservant l'enjeu initial de **développer un climat favorable à la parole sur les discriminations** au sein de la collectivité.

Objectifs

- Aider à la conscientisation des comportements discriminatoires
- Sensibiliser les agent.es et susciter le débat
- Pouvoir donner l'information à chacun.e et rediriger

Propositions d'action et état d'avancement

Le groupe a travaillé à la définition des modes d'actions appropriés pour répondre aux objectifs fixés.

La proposition d'action porte sur la réalisation des ateliers de théâtre-forum à destination des agent.es.

Le théâtre-forum est un outil d'éducation populaire qui mobilise le théâtre dans le but de mettre en lumière les inégalités et les injustices et les mécanismes qui les produisent pour élaborer des moyens concrets d'action. Concrètement, chaque scène est jouée une première fois puis elle est analysée et rejouée avec un changement d'un élément du contexte (remplacement ou ajout d'un personnage par exemple).

Cette proposition a été intégrée dans le plan de formation du personnel 2023-2026.

Ces ateliers de théâtre-forum doivent permettre de :

- Sensibiliser les membres de la commission à la lutte contre les discriminations (formation continue), ainsi que d'autres agent.es de la collectivité ;
- Élaborer des stratégies d'action, des positionnements individuels et collectifs des agent.es dans les situations de discrimination et cela en tant que victime, témoin, manager.e, représentant.e de la direction des ressources humaines ou encore en tant que représentant.e syndical.e au sein de la collectivité ;
- Alimenter le travail de la commission et de la mission VILCD dans la production des supports en matière de lutte contre les discriminations à destination des agent.es (formalisation du contenu issu de la formation).

Le groupe de travail sera accompagné par un prestataire spécialisé en théâtre-forum.

Entre octobre et décembre 2023, les membres du groupe, accompagnés par le prestataire, participeront à l'écriture des saynètes de théâtre-forum. Trois représentations de théâtre-forum seront programmées début 2024. La première représentation sera réservée à l'ensemble des membres contributeur.ices de la commission. Les deux autres présentations seront destinées à l'ensemble des agent.es volontaires. Chaque représentation accueillera 50 personnes au maximum.

Les membres du groupe de travail "Libérer la parole" seront présents pendant les trois représentations en tant qu'observateur.ices et iels seront chargé.es des comptes-rendus des séances qui alimenteront les supports écrits produits par la suite.

"METTRE EN LUMIÈRE LES
INÉGALITÉS, LES INJUSTICES
ET LES MÉCANISMES
QUI LES PRODUISENT"

Calendrier prévisionnel

- Octobre-décembre 2023 : travail d'analyse et d'écriture des scènes avec les membres du groupe « libérer la parole », une réunion par mois.
- Janvier 2023 : répétitions des saynètes par les intervenant.es prestataires.
- Février-mars 2024 : trois représentations par les intervenant.es prestataires.

Groupe de travail “Suivi et usage du rapport de situation comparée (RSC)”

Contexte et enjeux

Ce groupe de travail s'est constitué autour de l'intérêt commun des membres pour les données présentées dans le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi. La production de ce rapport est une obligation légale qui a été introduite par la loi du 12 mars 2012 dite Sauvadet. Le rapport présente des données sexuées relatives aux effectifs, au recrutement, à la rémunération, à la formation, au temps de travail, à la promotion et aux conditions de travail. Ce rapport est présenté en comité social territorial (CST) et au conseil municipal (annexé au bilan annuel en matière de lutte contre les discriminations). La ville de Villeurbanne produit le RSC depuis 2016 (sur les données de l'année N-1).

Le rapport 2021 réalisé cette année intègre en plus du critère du sexe ceux de l'origine et du handicap.

Les premières réunions ont été consacrées à la lecture de ce document complexe. Une rencontre a été également organisée avec le directeur des ressources humaines pour mieux comprendre les données présentées dans le rapport et mieux construire les outils d'analyse.

À la suite de ce premier travail l'enjeu du groupe de travail a été formulé ainsi : **faire en sorte que l'employeur prenne sa part de responsabilité dans la production et la reproduction des inégalités et des discriminations et qu'il agisse sur ce qui est de son ressort.**

Objectifs

- Communiquer sur les données et les constats du RSC auprès des agent.es
- Aller plus loin dans les analyses : des études complémentaires et d'approfondissement
- Formuler des propositions d'action visant à corriger les inégalités et contribuer à leur réalisation

Propositions d'action et état d'avancement

Sur la base de l'analyse des données chiffrées le groupe de travail a formulé plusieurs propositions d'action :

- Amélioration de la lisibilité du RSC en produisant une synthèse avec les principales données.
- Production d'une information claire sur la politique d'attribution des primes.
- Réalisation une étude sur la gestion des cas d'inaptitude des agent.es de la collectivité.
- Rétablissement de l'égalité de traitement entre les filières dans le régime indemnitaire.
- Publier une lettre ouverte pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes portée au niveau national portée par le maire et les agent.es.



Groupe de travail “Alerte interne anti-discrimination”

Contexte et enjeux

Le groupe a souhaité travailler sur **l'amélioration du dispositif d'alerte interne anti-discrimination**. Il s'agit d'un dispositif qui a été mis en place par la collectivité en 2014. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rend ce dispositif obligatoire pour l'ensemble des collectivités et définit son champ d'action. Le dispositif villeurbannais doit désormais traiter, en plus des discriminations, des faits de harcèlement moral et des violences, ainsi que permettre la saisine par les témoins.

Le groupe de travail a tout d'abord travaillé sur la compréhension des objectifs et du fonctionnement de ce type de dispositif, ainsi que sur les obligations légales actuelles qui l'encadrent. Le groupe s'est également saisi du bilan de fonctionnement de l'alerte interne, ainsi que des préconisations émises par le Défenseur des droits afin de rendre ce type de dispositif plus efficient. Il a également donné son avis sur le futur formulaire en ligne de saisine.

Objectifs

- Co-construire le dispositif d'alerte anti-discrimination pour fin 2023
- Suivre le fonctionnement du dispositif par la suite
- Participer à l'information des agent.es sur le dispositif d'alerte interne

Propositions d'action et état d'avancement

Le groupe a contribué à l'évolution de l'alerte interne anti-discrimination en faisant des propositions pour son cadrage :

1. Bien définir les objectifs du dispositif d'alerte :
 - affirmer l'engagement de la Ville et reconnaître les problèmes de discrimination en interne,
 - faciliter les alertes de la part des agent.es victimes et témoins,
 - dissuader les auteurs.trices de discrimination,
 - résoudre les situations par un dispositif efficient,
 - prévenir les discriminations,
 - contrôler l'action de la ville et la rendre visible.
2. Élargir la saisine aux témoins, aux candidat.es et aux prestataires présent.es (intégré dans le dispositif en ligne).
3. Multiplier les modalités de signalement : en plus du téléphone, du mail, de l'internet possibilité d'une permanence physique (validé).
4. Soutien en proximité pour les agent.es qui alertent avec un.e représentant.e syndical.e.
5. Pouvoir identifier les situations de conflits d'intérêt, en cas de doute pour l'agent.e ou pour un membre du comité prévoir une analyse externe (juriste).
6. Renforcer la transparence et la crédibilité du dispositif : un bilan annuel anonymisé est rendu public ; création d'un comité de suivi du dispositif composé de représentant.es du personnel et de membres de la commission qui rend un avis sur le bilan et fait des préconisations.

Fonctionnement et animation

Moyens mis en place

La commission est pilotée par la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations en lien étroit avec la direction des ressources humaines.

Le comité de pilotage comprenant les élu.es, la direction générale, la direction des ressources humaines et la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations s'est réuni cinq fois depuis janvier 2022.

Les réunions de la commission sont animées par les représentant.es de la mission ville inclusive et lutte contre les discriminations. Ils prennent en charge l'organisation logistique des réunions, la préparation du contenu, le suivi de la participation et la réalisation des comptes-rendus.

La direction de la communication a été également mobilisée pour la réalisation de la campagne de communication au moment du recrutement des membres.

Un budget de prestation de 22 000 euros a été engagé en 2022 pour l'accompagnement à la mise en place de la commission, la formation de l'ensemble des membres et l'aide à l'animation de quelques premières réunions courant 2022 - début 2023 (3 premières réunions plénières et 3 réunions de groupe de travail).

Le budget de 2023 s'élève à 0 euro.

Participation des membres contributeur.ices

Quatre plénières ont eu lieu depuis l'établissement de la commission en avril 2022 et septembre 2023.

Chaque groupe de travail s'est réuni entre cinq et sept fois entre leur mise en place en septembre 2022 et juin 2023. 25 réunions ont eu lieu au total sur cette période.

La participation de certains membres a été quelques fois limitée par un problème de sous-effectif dans leurs service et d'accroissement temporaire de la charge de travail.

Depuis sa mise en place, neuf membres ont quitté la commission, le plus souvent du fait de leur départ de la collectivité. Le renouvellement d'un des deux représentant.es du syndicat FO et du syndicat CFDT a eu lieu en septembre 2023.

Des membres de la commission ont participé à l'élaboration de la grande conférence « Pour une vie au travail sans discriminations : les actions menées à Villeurbanne », le 23 juin 2023. Certain.es d'entre elles et eux y ont présenté les activités de la commission et les actions qu'elle porte.



**RECOMMANDATIONS
ET PROPOSITIONS
DE LA COMMISSION**

À l'issue d'une année et demie de travail les propositions suivantes sont soumises à l'avis du maire dans l'objectif de leur intégration dans le plan d'action égalité et non-discrimination professionnelle 2024-2026. Les propositions d'action ont été travaillées d'abord au sein des groupes de travail, elles ont été ensuite partagées et approfondies en réunion plénière.

Thème 1 : Égalité de rémunération

Contexte

La commission a travaillé sur le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes dans l'emploi de la collectivité qui présente des données sexuées en termes d'effectif, de rémunération, de promotion, etc. Un chiffre était particulièrement marquant : l'écart des salaires entre les femmes et les hommes travaillant à temps complet : 188 euros, 10% en défaveur des femmes. Malgré le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes les inégalités salariales historiques persistent à la Ville, tout comme dans d'autres collectivités, dans la fonction publique dans son ensemble et le secteur privé.

Il est nécessaire que la Ville agisse sur ce qui est de son ressort. À ce titre, les régimes indemnitaires, qui constituent une part importante du salaire des agent.es, sont fixés par l'administration. La commission constate qu'ils sont plus souvent avantageux dans les filières à prédominance masculine (technique, sécurité) que dans celles à prédominance féminine (sanitaire et sociale, administrative, culturelle). L'enjeu est, d'une part, de mieux comprendre la politique de leur attribution et, d'autre part, de corriger les inégalités.

Objectifs

- Informer sur l'attribution des régimes indemnitaires et primes de manière claire et transparente
- Rétablir l'égalité de traitement entre les filières dans le régime indemnitaire

Propositions d'action

- Produire une information claire et transparente sur la politique d'attribution des primes ;
- Associer la commission au travail sur les régimes indemnitaires ;
- Réaliser plusieurs scénarios d'égalisation des salaires et une étude d'impact ;
- Mener une étude auprès d'autres collectivités sur la manière dont elles traitent les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Publier une lettre ouverte pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes portée au niveau national portée par le maire et les agent.es.

Rôle de la commission dans la réalisation des actions

Contribution : relecture des contenus informatifs, travail sur les régimes indemnitaires, lettre ouverte

Suivi : étude d'impact, étude auprès d'autres collectivités

Thème 2 : Conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Contexte

La commission a été associée à l'élaboration du guide des droits en lien avec la parentalité des agent.es de la collectivité ce qui a permis de travailler plus largement sur le sujet de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

L'enjeu identifié est de proposer une organisation de travail qui permette un engagement personnel et familial pour tous et toutes (familles monoparentales, proches aidant.es...) mais aussi une répartition plus égalitaire des tâches familiales entre les femmes et les hommes. Il pourrait, par exemple, s'agir de mobiliser et d'élargir les dispositifs existants comme le télétravail tout en veillant à ne pas laisser de côté les agent.es dont les fonctions ne sont pas télétravaillables. D'autres dispositifs pourraient être imaginés, expérimentés et mis en place.

Objectifs

- Proposer une organisation de travail qui permet un engagement personnel et familial pour toutes et tous.
- Permettre une répartition plus égalitaire des tâches familiales entre les femmes et les hommes.

Propositions d'action

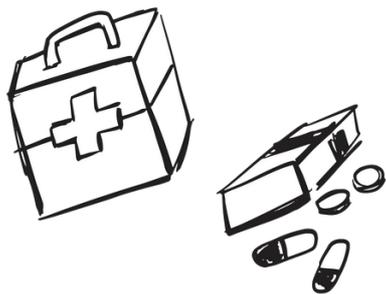
- Permettre aux partenaires des personnes enceintes de télétravailler plus de 2 jours.
- Remplacer systématiquement les agent.es en congé maternité, ainsi que les agent.es en congés paternité et d'accueil de l'enfant.
- Initier une réflexion sur les proches aidant.es, tout en tenant compte des enjeux de l'égalité femmes hommes.

Rôle de la commission dans la réalisation des actions

Contribution à la réflexion sur les proches aidant.es

Suivi de la mise œuvre pour les autres actions

Thème 3 : Santé et parcours professionnel



Contexte

Cette thématique provient des échanges entre les membres de la commission car de nombreux agent.es, y compris dans la commission, ont des problèmes de santé et/ou sont en situation de handicap. Certain.es ont des besoins spécifiques en aménagement de poste et/ou ont suivi un parcours de reclassement. D'autres témoignages de collègues dans des services ont également alimenté la réflexion de la commission. Ce partage d'expérience et l'analyse collective ont permis d'identifier plusieurs problématiques : le manque d'information et d'interlocuteur.ice sur les droits et les dispositifs existants pour les agent.es en situation de handicap ou les parents d'enfant en situation de handicap, les maladies professionnelles récurrentes au sein de certains services et le sentiment d'inégalité vécu par des agent.es étant passé.es par le parcours préparatoire au reclassement (PPR).

Objectifs

- Une meilleure connaissance du vécu, des réalités et des problèmes rencontrés par les agent.es malades, des agent.es en situation de handicap et celles et ceux ayant un enfant en situation de handicap

- Une meilleure information sur les droits et les dispositifs en lien avec la santé et le handicap.
- Une évaluation en termes d'égalité de prise en charge des cas d'inaptitude au sein de la collectivité.
- Une meilleure prévention de la maladie professionnelle dans les services les plus exposés.

Propositions d'action

- Avoir un.e/des interlocuteur.ices spécialisé.es sur les questions de la santé et du handicap à la direction des ressources humaines (droits et dispositifs existants...)
- Réaliser une étude sur la gestion des cas d'inaptitude (aménagement de poste, reclassement etc.) au sein de la collectivité

Rôle de la commission dans la réalisation des actions

Contribution à la définition des objectifs de l'étude, à la diffusion de l'information sur la mise en place de l'étude puis sur ses résultats, diffusion de l'information auprès des agent.es sur l'interlocuteur.ice spécialisé.e et leur orientation

Suivi de la mise en œuvre des autres actions

Thème 4 : Information et formation du personnel à l'égalité et à la lutte contre les discriminations



Contexte

Un des groupes de la commission, "libérer la parole", a travaillé sur la question du développement de la parole sur les discriminations, de la sensibilisation et des actions à mettre en place face à cette réalité. Un autre groupe, « information », a travaillé sur l'information des candidat.es aux postes au sein de la collectivité sur le droit de la non-discrimination et les recours possibles. Enfin, le groupe « rapport de situation comparée » a travaillé sur la lecture du rapport au même nom (voir les présentations des groupes de travail).

Objectifs

- Aider à la conscientisation des comportements discriminatoires : sensibiliser les membres de la commission, ainsi que d'autres agent.es de la collectivité, à la lutte contre les discriminations.
- Élaborer des stratégies d'action, des positionnements individuels et collectifs des agent.es dans les situations de discrimination et cela en tant que victime, témoin, manager.e, représentant.e de la direction des ressources humaines ou encore en tant que représentant.e syndical.e au sein de la collectivité.
- Informer les candidat.es aux postes au sein de la collectivité sur le droit de la non-discrimination et les recours possibles.

- Rendre les données présentées dans le rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes dans l'emploi davantage lisibles et accessibles à l'ensemble des agent.es.

Proposition d'action

1. Formation à la lutte contre les discriminations via le théâtre-forum :
 - Écriture et réalisation de trois représentations de théâtre-forum sur la thématique des discriminations (en cours de réalisation).
 - Formalisation du contenu issu de la formation et création des supports à diffuser.
2. Intégration de l'information sur le droit de la non-discrimination et les recours sur les sites internet où les offres d'emploi sont publiées, dans les offres d'emploi et les mails automatiques envoyés aux candidat.es.
3. Publication et diffusion d'une synthèse de données du rapport de situation comparée (RSC).

Rôle de la commission dans la réalisation des actions

Contribution active pour la formation en théâtre-forum : rédaction du cahier des charges de prestation d'accompagnement, écriture des saynètes de théâtre-forum, observation lors des représentations, diffusion de l'information et consolidation des contenus.

Suivi de la mise en œuvre pour la publication et la diffusion de la synthèse du RSC.

Contribution active pour la rédaction des contenus sur le droit de la non-discrimination au recrutement.

Thème 5 : Dispositif de signalement interne des discriminations

Contexte

La commission a participé au processus de travail en cours pour la mise en place du dispositif de signalement centralisé en ligne en testant le formulaire et la page d'accueil. Elle a aussi fait des propositions pour améliorer le fonctionnement du dispositif anti-discrimination.

Objectifs

- Faciliter les alertes de la part des victimes et témoins.
- Améliorer l'efficacité du traitement des situations et la prévention.
- Mettre en place un suivi du dispositif pour l'évaluer et l'adapter en continu.

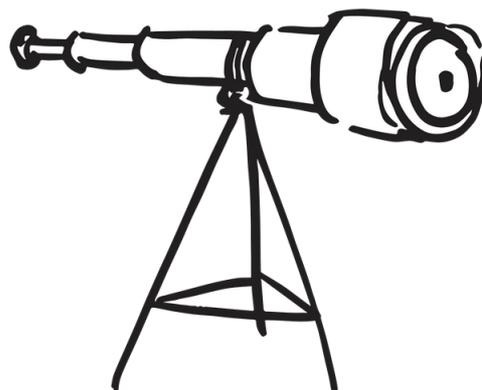
Propositions d'action et état d'avancement

- Élargir la saisine aux témoins, aux candidat.es et aux prestataires présent.es (intégré dans le dispositif en ligne).
- Multiplier les modalités de signalement, en plus du téléphone, du mail, de l'internet, possibilité d'une permanence physique (validé).
- Permettre un soutien en proximité pour les agent.es qui alertent avec un.e représentant.e syndical.e.
- Identifier les situations de conflits d'intérêt, en cas de doute pour l'agent.e ou pour un membre du comité prévoir une analyse externe par un.e juriste.

- Renforcer la transparence et la crédibilité du dispositif : un bilan annuel anonymisé est rendu public ; création d'un comité de suivi du dispositif composé de représentant.es du personnel et de membres de la commission qui rend un avis sur le bilan et fait des préconisations.

Rôle de la commission dans la réalisation des actions

Contribution active pour participation au comité de suivi



PERSPECTIVES POUR 2024

Suite au départ de 9 membres **un renouvellement partiel de la commission** est prévu pour fin 2023 via un **tirage au sort** pour préserver la représentativité (cf. règlement interne) :

Article 4 : « Un renouvellement partiel de la commission devra être prévu en cours de mandat dans l'éventualité où le nombre de départ (agent.es et représentant.es des syndicats) est supérieur à 8. La durée du mandat des agent.es remplaçant.es sera dans ce cas équivalente à la durée restante du mandat de l'agent.e ayant quitté la commission. Le recrutement des agent.es remplaçant.es se fera par tirage au sort dans le souci de maintenir la représentativité des membres ».

La **formation des membres remplaçants** est prévue pour début 2024 (cf. règlement intérieur) :

Article 6 « Tous les nouveaux membres de la commission bénéficient d'une formation initiale sur les sujets de l'égalité et de la non-discrimination ».





CONTACTER LA COMMISSION

Vous pouvez contacter la Commission contributive interne égalité et non-discrimination dans l'emploi à l'adresse mail suivante :

commission-egalite@mairie-villeurbanne.fr

Pour suivre les informations de la commission, rendez-vous sur :

wip.villeurbanne.fr
Espace RH > Qualité de vie au travail >
Commission contribution pour la non-discrimination
et l'égalité dans l'emploi



ANNEXE 1

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DE LA COMMISSION



**COMMISSION CONTRIBUTIVE
POUR LA NON-DISCRIMINATION ET L'ÉGALITÉ
DANS L'EMPLOI**

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

version du 04/01/2023

1. Objet de la commission	2
2. Les missions de la commission	2
3. Composition de la commission	2
4. Durée de mandat des membres contributeur.ices	3
5. Renouvellement des membres contributeur.ices	3
6. Fonctionnement de la commission	3
7. Moyens de la commission	4
8. Avis et propositions de la commission et leur suivi	4
9. Modifications du règlement intérieur	5

1. Objet de la commission

La commission s'inscrit dans le plan d'action villeurbannais pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle 2021-2023, établi dans le cadre de l'obligation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La commission est un espace de contribution des agent.es aux actions de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'emploi au sein de la collectivité. Cela peut concerner tous les critères discriminatoires et l'ensemble des décisions, des procédures et des pratiques en matière de ressources humaines.

Il s'agit notamment du recrutement, de la nomination, de l'accès au stage, de l'affectation, de la qualification, de classification, de rémunération, de promotion, de formation, de reclassement, d'évaluation, de mutation, de sanction, de licenciement ou de non-renouvellement de contrat.

2. Les missions de la commission

La commission a un rôle actif pour prévenir et lutter contre les discriminations dans l'emploi au sein de la collectivité. Elle a pour objectif de contribuer à :

- prendre mieux en compte les vécus de discriminations au travail, notamment à partir du savoir d'expérience et de l'analyse collective des membres ;
- suivre les engagements pris, notamment du plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle ;
- relayer l'information auprès de l'ensemble des agent.es sur les dispositifs d'égalité et de non-discrimination ;
- sensibiliser le personnel, en complémentarité de l'action de formation menée par la direction des ressources humaines ;
- formuler des avis et des propositions, notamment pour alimenter et faire évoluer les plans d'action internes égalité et non-discrimination ;
- porter des projets et réaliser des actions qui concourent aux missions ci-dessus.

3. Composition de la commission

La commission est composée :

- De membres contributeur.ices :
 - o Entre 30 et 35 agent.es de la collectivité,
 - o Une femme et un homme désigné.es par chaque syndicat représentatif ;
- D'un comité d'organisation et d'animation :
 - o L'adjoint.e aux ressources humaines et au dialogue social,
 - o L'adjoint.e à la lutte contre les discriminations,
 - o La.le directeur.ice général.e des services,
 - o La.le directeur.ice général.e pilotage des ressources et relations sociales,
 - o La.le directeur.trice des ressources humaines et la.le chargé.e de mission ressources humaines,
 - o La.le directeur.ice de la mission ville inclusive et lutte contre les discriminations et la.le chargé.e de mission égalité et non-discrimination (cf. liste jointe).

Une représentativité des femmes et des hommes et des trois catégories hiérarchiques est recherchée.

La commission doit également tendre vers la représentativité des profils en termes de statut des agent.es (fonctionnaire/contractuel.le), de filières, de métiers, de niveau de formation, de types de contrat de travail.

Une représentation des agent.es ayant une reconnaissance de travailleur.e handicapé.e (RQTH) doit être assurée.

4. Durée de mandat des membres contributeur.ices

Les membres de la commission sont nommés pour une durée de 3 ans.

Le premier mandat est fixé du 1 avril 2022 au 1 avril 2025.

La durée du contrat de travail n'est pas un obstacle pour participer : un.e agent.e avec un contrat de moins de 3 ans peut candidater et devenir membre de la Commission.

Un renouvellement partiel de la commission devra être prévu en cours de mandat dans l'éventualité où le nombre de départ (agent.es et représentant.es des syndicats) est supérieur à 8. La durée du mandat des agent.es remplaçant.es sera dans ce cas équivalente à la durée restante du mandat de l'agent.e ayant quitté la commission. Le recrutement des agent.es remplaçant.es se fera par tirage au sort dans le souci de maintenir la représentativité des membres.

5. Renouvellement des membres contributeur.ices

Le renouvellement de la commission se fait via un appel à candidature et un tirage au sort. Le tirage au sort est effectué dans un second temps, selon une méthode aléatoire intégrant les critères de représentativité (cf. paragraphe « Composition de la commission »). Il permet de compléter les candidatures et d'équilibrer la représentativité de la commission.

Au moment du renouvellement de la commission, chaque syndicat désigne une femme et un homme qui représenteront le syndicat.

La motivation peut être demandée aux agent.es souhaitant intégrer la commission. Elle peut servir pour répartir les agent.es volontaires en cas de surnombre de candidatures.

Aucun prérequis n'est demandé pour intégrer la commission.

Le renouvellement de la commission fait l'objet d'une large opération de communication, auprès de tou.tes les agent.es, en investissant différents canaux.

Le mandat d'un.e membre contributeur.ice peut être reconduit. Pour permettre à de nouveaux membres d'intégrer la commission, le renouvellement d'1/3 de la commission est souhaitable.

Les membres sont nommé.es par le maire sur proposition du comité d'organisation.

6. Fonctionnement de la commission

- Fonctionnement égalitaire

Le fonctionnement de la commission veille au respect de la dignité et de l'égalité de tous les membres.

Les aménagements nécessaires sont assurés pour permettre l'égalité de participation de toutes et tous.

Les agent.es peuvent formuler les demandes d'aménagement à la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations qui veille à leur mise en place.

- Respect des droits et protection des personnes et des données personnelles

Les échanges ne doivent comporter aucune mention de situations nominatives ou de données pouvant conduire à l'identification d'une personne que ce soit pour les victimes, pour les personnes mises en cause ou les témoins.

La mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations informe tous les membres des enjeux de ce cadre juridique et des risques encourus.

La commission peut travailler à partir de situations relevant de la jurisprudence ou totalement anonymisées.

- Formation des membres

Tous les nouveaux membres de la commission bénéficient d'une formation initiale sur les sujets de l'égalité et de la non-discrimination. Des formations en continu peuvent également être prévues.

- Réunions

La commission se réunira :

- En réunion plénière, espace de rencontre et de partage entre l'ensemble des membres, dont le comité d'animation et d'organisation : au moins 3 fois par an, selon un calendrier prévisionnel annuel.
- En groupes de travail thématiques, sur des sujets proposés par les membres et selon un rythme défini par le groupe qui n'excède pas une réunion par mois.
- L'assiduité est requise, les membres de la commission doivent prévenir de leur absence.

7. Moyens de la commission

La commission dispose des moyens suivants :

- Temps de travail des membres

La participation au sein de la commission – les plénières, les groupes de travail et la formation – se fait sur le temps de travail. Les membres de la commission informent leur hiérarchie, qui ne peut pas s'y opposer, sauf nécessité de service à justifier.

Si les réunions se déroulent en dehors des jours et horaires de travail de l'agent.e, des récupérations ou le paiement d'heures supplémentaires sont à prévoir.

- Moyens de communication adaptés aux besoins des membres
- Moyens humains dédiés à l'animation des temps collectifs
- D'autres moyens d'action peuvent être demandés par les groupes de travail pour : auditionner les groupes de travail et les directeur.ices à des fins d'information, consulter les agent.es et les responsables de service, observer, se rendre dans les services et échanger, auditionner des personnalités extérieures.

8. Avis et propositions de la commission et leur suivi

Un rapport annuel de la commission est rédigé par l'équipe en charge de l'animation pour rendre compte de ses travaux et ses propositions. Ce rapport est validé par la commission.

Le rapport est ensuite présenté au comité social territorial (CST). Les échanges autour du rapport figurent dans le compte-rendu de la réunion du CST.

Le rapport de la commission, joint au rapport annuel de bilan de l'action de lutte contre les discriminations, est présenté au conseil municipal de débat d'orientation budgétaire (novembre de chaque année).

L'avis de la commission est consultatif. Le maire présente une réponse écrite au rapport et particulièrement aux propositions de la commission dans les 2 mois qui suivent la présentation du rapport au conseil municipal.

9. Modifications du règlement intérieur

Le règlement intérieur de la commission peut être révisé. La saisine de la mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations est possible en cours de mandat pour des amendements. Chaque modification est soumise à l'avis des membres.

À Villeurbanne, le 9 janvier 2023

Agathe Fort

Adjointe à la lutte contre les discriminations,
la ville inclusive
et la santé



Olivier Glück

Adjoint aux ressources humaines et au
dialogue social



Nom et prénom de l'agent.e

Signature

ANNEXE 2

LISTE DES MEMBRES

LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION CONTRIBUTIVE INTERNE

ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

- BASSE Yvonne** - Direction générale du développement urbain / administration
BELHACHEMI Nora - Direction de la vie associative et des centres sociaux / MQB Pôle gestion
BERERD Frédéric - Direction de l'urbanisme réglementaire
BERNIOT Sophie - Direction de l'éducation / École Édouard Herriot
BEROUJON Damien - Direction technique maintenance et logistique / Atelier menuiserie (Départ)
BERTHINIER Yohou Noëlle - Direction de la petite enfance / Multi accueil François Truffaut
BILLOTTE Isis - Direction de la population / Cimetières concessions
BLANC-JOUVAN Camille - Direction prévention, médiation, sécurité / Administration
BOISEL Sarah - Direction technique maintenance et logistique / Atelier menuiserie
CIONE Guy - Direction prévention, médiation, sécurité / Maison de justice et du droit
CLEMENT Joël - École nationale de musique / Enseignant.es (Départ)
DAUMALIN Guillaume - Centre communal d'action sociale / Service Solidarité
DE JOANNIS Aude - Direction de la petite enfance / Multi-accueil Les Samouraïs
DEL PINO Antoine - Direction technique maintenance et logistique / Atelier menuiserie
DEMIGNE Carole - Direction espaces publics et naturels / Aménagement espaces publics éclairage (Départ)
DIALLO Diamy - Direction de la petite enfance / Multi-accueil Hannah Arendt (Départ)
DOROY Franck - Direction espaces publics et naturels / Maintenance
EL KETRANI Saïda - Direction du développement économique, emploi et insertion
GARAH Lynda - Direction de l'éducation / École Albert Camus
GHAZA Anissa - Direction de la petite enfance / Multi-accueil Nelly Roussel (Départ)
GRUAS Jean - Direction technique maintenance et logistique / Atelier transport (Départ)
GUIGNAND Thomas - Direction du sport / Service des piscines
KHALED BOURAS Salika (Lila) - Réseau de lecture publique / MLIS jeunesse
LAAREDJ Mohamed - Direction de la construction / MEGET gestion des installations énergétiques
LANGLOIS Angélique - École nationale de musique / Administration
MAAROUK Lila - Centre communal d'action sociale / Service Solidarité (Départ)
MENSAH Véronique - Direction de l'éducation / École Jean Zay (Départ)
MICHEL Laurence - Direction de l'éducation / Éducation mobile
MOHAND CHERIF Atmane - Direction de la santé publique / Direction de la santé publique
OUARY Kenny - Direction de la jeunesse / SMJ espace jeune vie étudiante
PARIZE Marjolaine - Le Rize
PICCINI Estelle - Direction espaces publics et naturels / Maintenance espace centre
POLSINELLI Lydia - Direction prévention, médiation, sécurité / PM pôle adm. secrétariat
POUA Bernadette - Direction du développement urbain / Administration
RICOL Isabelle - Direction générale des services / Service vie institutionnelle
ROUX Benoît - Réseau de lecture publique / Médiathèque du Tonkin
SERGEANT Romain - Direction du développement économique, emploi et insertion
ZOUBIDY Myriam - Direction de l'éducation / École Croix-Luizet (Départ)
- ANSTETT Geneviève** - Syndicat CFDT
BRAYDA-BRUN Naget - Syndicat CGT
EL AMRAOUI Jamel - Syndicat CFDT
GUERIBIZ Tarik - Syndicat FO (Départ)
LEFEBVRE-GRANDMAISON Christelle - Syndicat FO (Départ)
MISSIR Alexandre - Syndicat SUD
OMRANI Acina - Syndicat CGT
VAN DER WERF Charlotte - Syndicat SUD

→ **Contacts :**

commission-egalite@mairie-villeurbanne.fr

→ **Pour plus d'infos, rendez-vous sur WIP :**

Espace RH < Qualité de vie au travail

© Ville de Villeurbanne

Rédaction : Mission ville inclusive
et lutte contre les discriminations

Conception graphique :

direction de la Communication

Photos : Fiona Blair sauf mention

vi||eurbanne