



Délibération
DRH/ACS

Envoyé en préfecture le 23/02/2022

Reçu en préfecture le 23/02/2022

Affiché le



ID : 017-211704150-20220217-2022_6RAPHOMFEM-DE

CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 17 FEVRIER 2022

2022 - 6. RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES 2022

Président de séance : DRAPRON Bruno, Maire

Etaient présents : 22

DRAPRON Bruno, BARON Thierry, BERDAI Ammar, CALLAUD Philippe, CAMBON Véronique, CHEMINADE Marie-Line, CREACHCADEC Philippe, TERRIEN Joël, TOUSSAINT Charlotte, ABELIN-DRAPRON Véronique, AUDOUIN Caroline, BUFFET Martine, CHANTOURY Laurent, DEBORDE Sophie, EHLINGER François, GUENON Delphine, ARNAUD Dominique, ROUDIER Jean-Pierre, MACHON Jean-Philippe, VIOLLET Céline, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, MARTIN Didier

Excusés ayant donné pouvoir : 8

CARTIER Nicolas à CREACHCADEC Philippe, CHABOREL Sabrina à BENCHIMOL-LAURIBE Renée, DAVIET Laurent à CHANTOURY Laurent, DEREN Dominique à ROUDIER Jean-Pierre, JEDAT Günter à DRAPRON Bruno, MAUDOUX Pierre à MARTIN Didier, PARISI Evelyne à CALLAUD Philippe, TORCHUT Véronique à Marie-Line CHEMINADE

Absents excusés : 5

BETIZEAU Florence, CATROU Rémy, DELCROIX Charles, DIETZ Pierre, ROUSSAUD Barbara

Secrétaire de séance : TOUSSAINT Charlotte

Date de la convocation : 11/02/2022

Date d'affichage : 23 FEV. 2022

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Considérant que le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes doit être présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire,

Après consultation de la Commission « Ressources » du jeudi 3 février 2022,



Il est proposé au Conseil Municipal :

- De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes tel que joint en annexe.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes tel que joint en annexe.

Les conclusions du rapport,
mises aux voix, sont adoptées.

Pour extrait conforme,

Le Maire,


Bruno DRAPRON



En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation par courrier ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Envoyé en préfecture le 23/02/2022

Reçu en préfecture le 23/02/2022

Affiché le



ID : 017-211704150-20220217-2022_6RAPHOMFEM-DE



RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES

VILLE DE SAINTES

2022

Introduction

Depuis 1946, l'égalité homme-femme est un principe constitutionnel français selon lequel « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». De même, la Déclaration universelle des droits de l'homme a proclamé au niveau international la pleine égalité entre femmes et hommes en 1948. Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la situation des femmes sur le marché du travail reste cependant plus fragile que celle des hommes.

Depuis la deuxième moitié du XXe siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu une évolution profonde avec une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et l'élévation de leur niveau de performance scolaire au-delà de celui des hommes.

En dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité femmes – hommes et en particulier du point de vue professionnel, des inégalités persistent : accès aux responsabilités, temps partiels, inégalités des salaires ...

Les derniers textes adoptés en la matière ont pour objectif de passer de l'égalité théorique à l'égalité réelle. Ainsi, plusieurs dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impactent les collectivités locales.

De plus, la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, et le décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique, sont venus compléter le dispositif.

L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit également que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. ».

L'article D.2311-16 du CGCT précise que le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014- 873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Lexique:

DISCRIMINATION: inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

EQUITÉ: Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...).

MIXITÉ: Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

PARITÉ: Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

PLAFOND DE VERRE: Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

QUOTA: détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

L'EGALITE FEMMES-HOMMES : Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (Définition du Conseil de l'Europe).

Sources :

Centre Hubertine Auclert

Plan d'actions départemental pour l'égalité femmes-hommes 2016-2020 du département de la Gironde - Rapport d'activité 2019

Références juridiques

Égalité femmes-hommes affirmée dans les textes :

Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » ;

- Constitution du 4 octobre 1958, article 1er : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999) ;
- Loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes /article L. 3221-2 du Code du travail,
- Loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Roudy),
- Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

De l'égalité théorique à l'égalité réelle :

- Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : mise en place de quotas : 40 % de chaque sexe pour les nominations sur emplois supérieurs de la fonction publique (régions, départements et communes / EPCI de plus de 80 000 habitants) ;
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013) / circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole : son objectif est de rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique
- Loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la Politique de la Ville ;
- Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes / décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales : obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget).

Le présent rapport illustre les actions menées par la Ville de Saintes et les orientations choisies pour continuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de plan d'actions fixant les priorités.

I/ INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	71	9	80
Filière technique	31	133	164
Filière animation	1	2	3
Filière culturelle	46	20	66
Filière sportive	1		1
Filière police municipale	1	11	12
TOTAL	151	175	326

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	5	6	11
Filière technique	3	1	4
Filière animation	0	0	0
Filière culturelle	5	2	7
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
TOTAL	13	9	22

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

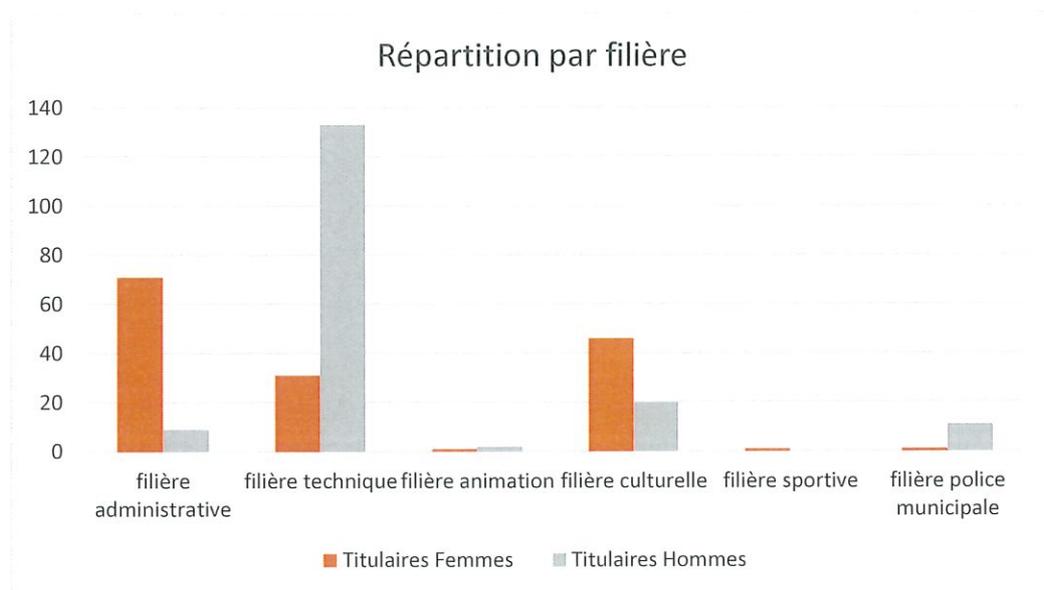
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	76	15	91
Filière technique	34	134	168
Filière animation	1	2	3
Filière culturelle	51	22	73
Filière sportive	1	0	1
Filière police municipale	1	11	12
TOTAL	164	184	348

Comme dans la fonction publique territoriale sur le territoire français, la Ville de Saintes n'échappe pas à une répartition sexuée de ses effectifs dans les filières. Ainsi, on retrouve une part importante de femmes dans la filière administrative (83,50%) avec une féminisation significative du personnel dans le secteur culturel (70%).

Part des titulaires et non titulaires

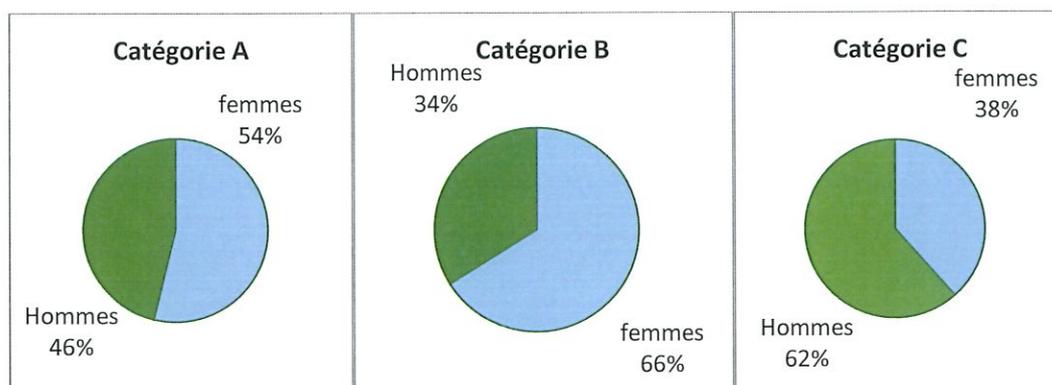
	Femmes	Hommes
Titulaires	92%	95%
Non-titulaires	8%	5%

Répartition par filières



Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total
Cat A	14	12	26
Cat B	43	22	65
Cat C	105	168	273
TOTAL	162	202	364



Il est à noter que les postes de cadre A à responsabilité sont majoritairement occupés par du personnel féminin ; principe que l'on retrouve pour les postes de catégorie B qui concernent des fonctions d'encadrement et/ou avec un niveau de technicité spécifique.

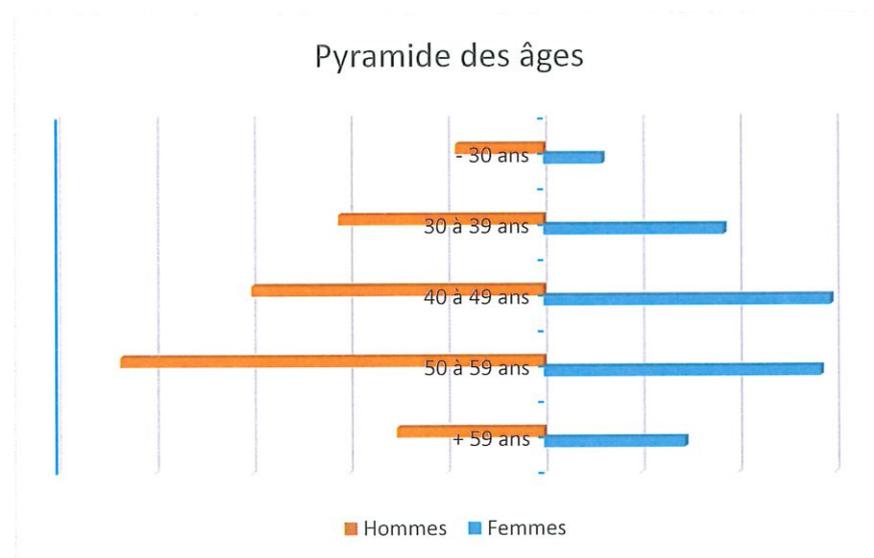
Dans la Fonction Publique Territoriale*, les femmes représentent :

- 62% en catégorie A
- 63% en catégorie B (principalement dans la filière administrative)
- 61% en catégorie C

*données issues du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, publié par ma DGAFP, édition 2018.

Pyramide des âges (titulaire, contractuel, apprentis, vacataire...)

	Femmes	%	Hommes	%	Total
+ 59 ans	29	15%	30	13%	59
50 à 59 ans	57	29%	87	37%	144
40 à 49 ans	59	30%	60	25%	119
30 à 39 ans	37	19%	42	18%	79
- 30 ans	12	6%	18	8%	30
Total	194		237		431



La tranche d'âge la plus conséquente concerne les agent-e-s ayant plus de 50 ans et cela concerne 44% du personnel féminin et monte jusqu'à 50% de l'effectif masculin.

Répartition des femmes et des hommes titulaires dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	7	6	13
Cadres A filière technique	4	4	8
Cadres A filière culturelle	4	7	11
Total	15	17	32

	Femmes	Hommes	Total
Cadres B filière administrative	20	1	21
Cadres B filière technique	6	11	17
Cadres B filière culturelle	22	11	33
Cadres B filière sportive	1		1
Cadres B filière police		1	1
Cadres B filière animation	1		1
Total	50	24	74

	Femmes	Hommes	Total
Cadres C filière administrative	49	8	57
Cadres C filière technique	24	119	143
Cadres C filière culturelle	25	4	29
Cadres C filière animation	0	2	2
Cadres C filière sportive			0
Cadres C filière police	1	10	11
Total	99	143	242

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Temps partiel	1	1	2
	Temps complet	14	16	30
	Total	15	17	32
Catégorie B	Temps partiel	6	4	10
	Temps complet	44	20	64
	Total	50	24	74
Catégorie C	Temps partiel	18	3	21
	Temps complet	81	140	221
	Total	99	143	242
Total toutes catégories	Temps partiel	25	8	33
	Temps complet	139	176	315
	Total	164	184	348

Il est à noter que le personnel féminin représente 76% des agents à temps partiel au sein de la collectivité et majoritairement pour des temps partiel de droit (garde d'enfants).

Répartition des jours de formations des femmes et des hommes par cadres d'emplois

Filière/catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A	117	87	203
Administrative	81	47	128
Culturelle	21	4	25
Technique	15	36	51
B	208	114	322
Administrative	84	39	123
Animation	3	0	3
Culturelle	59	26	85
Police municipale	0	3	3
Technique	62	46	108
C	355	372	727
Administrative	268	20	288
Culturelle	44	5	49
Police municipale	0	54	54
Technique	43	293	336
Total général	680	572	1 252

Salaires nets mensuels moyens

		cat A	cat B	cat C
Femmes	Moyenne	2 146 €	1 778 €	1 439 €
Hommes		2 987 €	1 659 €	1 549 €

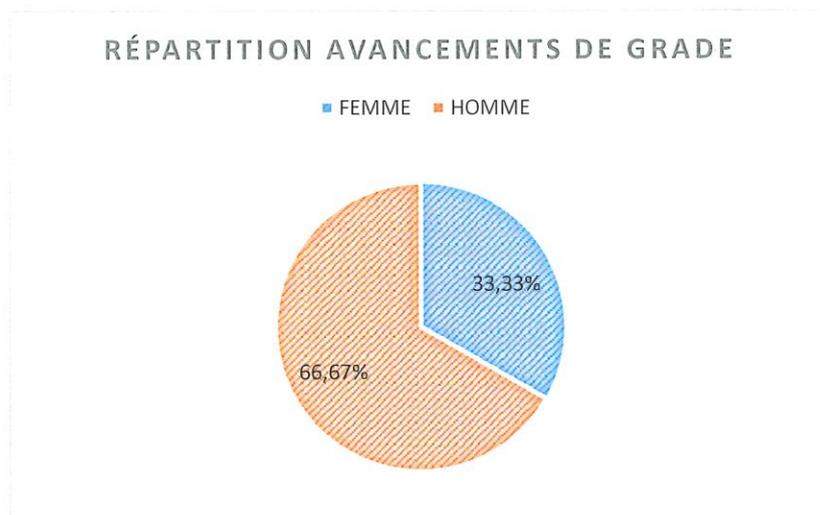
(Salaire net mensuel moyen avant prélèvement à la source tout temps de travail confondu)

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes révèle symboliquement les inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel. Au niveau national, cette différence de salaire entre les femmes et les hommes est de 12,9% dans la FPT en 2016 (sources: chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – édition 2019).



Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	1	1
Catégorie B	5	4	9
Catégorie C	3	11	14
Total	8	16	24



Promotion interne

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	1	1
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	1	1
Total	0	2	2

Départs des fonctionnaires au cours de l'année 2021

Fonctionnaires sur emploi permanent		Femmes				Hommes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (ne prendre en compte que les mises à disposition complètes)				0				0
	. Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux (article 100)				0				0
	. Congé formation encore rémunéré par la collectivité (max 1 an)				0				0
	. Congé formation au-delà d'un an				0				0
	. Détachement dans une autre structure. Agents de la collectivité qui ont été détachés dans l'année 2021 dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	3		3	6			1	1
	. Mise en disponibilité		0	1	1		1	2	3
	. Congé parental		0	1	1				0
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité)		0	1	1	1	1	6	8
	. Fin de détachement dans votre collectivité (agents originaires d'autres structures: fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière, ...dont le détachement dans votre collectivité s'est terminé dans l'année 2020)				0				0
	. Décharge d'emploi et de fonctions				0				0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG				0				0
	. Démission				0			2	2
	. Départ à la retraite		3	3	6			6	6
	. Licenciement				0			0	0
	. Décès				0			0	0
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)				0				0
. Transfert de compétence.				0				0	
Total	3	3	9	15	1	2	17	20	

Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année

Contractuels sur emploi permanent		Femmes				Hommes			
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Départs "temporaires"	. Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure (Ne prendre en compte que les mises à disposition complètes) Ne concerne que les agents en CDI				0				0
	. Congé formation encore rémunéré par la collectivité (max 1 an)				0				0
	. Congé formation au-delà d'un an				0				0
	. Congé parental				0				0
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)				0				0
Départs "définitifs"	. Démission				0				0
	. Fin de contrat (inclure les départs de remplaçants, ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année 2020)	1			1	1			1
	. Départ à la retraite				0				0
	. Licenciement				0				0
	. Décès				0				0
	. Autres cas (abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)				0				0
	. Transfert de compétence.				0				0
. Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année			4	4		1	5	6	
Total	1	0	4	5	1	1	5	7	

Titularisations, promotions et avancements dans l'année

Titularisations et stages au cours de l'année	Femmes	Hommes
Agents stagiaires titularisés	11	8
Prolongation de stage	1	0
Agents contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaire (PACTE) (1)	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Agents contractuels (nouvel arrivant ou déjà présent) nommés stagiaires dans l'année 2021	4	6
Total	8	8

Avancements, promotions, concours dans l'année	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	59	84
Avancement de grade	8	16
Promotion interne au sein de la collectivité (choix)	0	1
Promotion interne au sein de la collectivité (examen professionnel) ayant entraîné une "nomination stagiaire"	4	2
Réussite à un concours ayant entraîné "une nomination stagiaire"	0	1
Réussite à un concours n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"	0	0
Réussite à un examen professionnel de promotion interne n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"	0	1
Total	71	105

Renforcer l'égalité / (Agir) pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes

Le plan d'action doit préciser les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Aussi, chaque objectif retenu par notre collectivité est décliné en actions.

Pour chaque action, un calendrier de mise en œuvre est proposé, assorti d'un indicateur sur l'état d'avancement à ce jour selon la forme suivante :

Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi
	Réalisée	
	En cours de réalisation	
	A venir	

Le Comité Technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

I - Progresser tout au long de son parcours professionnel

Objectif 1 : Non-discrimination dans le processus de recrutement

Constat

Eviter que les femmes ne s'autocensurent et ne postulent pas à certains types de postes « genrés » masculins (exemple : postes proposés par les services techniques) et inversement que les hommes postulent à des postes « genrés » féminins (comme ceux proposés dans les secteurs administratifs).

Description des actions

1. Favoriser la mixité des jurys.
2. Mettre au masculin et au féminin les intitulés des fiches de poste, des appels à candidatures, des vacances de poste, et des publicités pour le recrutement en interne comme en externe ainsi que dans les organigrammes.
3. Appliquer les dispositions légales concernant la mixité aux fonctions de direction au sein de la collectivité afin de favoriser l'égal accès aux responsabilités (lutte contre le « plafond de verre »).

Résultats attendus

- Diminuer la représentativité « genrée » de certains métiers.

Plan de mise en œuvre

Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi
1 - Mixité des jurys	2022	
2 - Féminisation nommage des postes	2022	
3 – Mixité emplois de direction	2022	

Objectif 2 : Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

Constat

Les métiers et les filières de la fonction publique sont encore très typés par sexe.

A titre d'exemple, la filière sécurité est très masculine alors que la filière administrative est très féminisée. Il est à préciser que les emplois d'Agent de Surveillance de la Voie Publique (ASVP) et de Garde Champêtre ont la particularité d'être occupés à hauteur de 71% de personnel féminin (5 postes sur 7).

Description des actions

- 1 Renforcer les actions de promotion des formations en interne pour en faciliter l'accès à de nouveaux métiers.
- 2 Sensibiliser les managers de proximité afin qu'ils relayent auprès de leurs équipes, les formations et qu'ils favorisent les départs en formation.
- 3 Développer des formations professionnelles proches du lieu de travail et via des formations en e-learning à distance.
- 4 Accompagner les agentes et les agents par une action de formation d'adaptation à l'emploi spécifique, après une interruption de carrière.

Résultats attendus

Conduire les agentes et les agents à se former tout au long de la vie pour se qualifier et favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle.

Plan de mise en œuvre

Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi
1. Développer les formations en interne pour accès à de nouveaux métiers	2022/2023	
2. Sensibiliser les managers	2022/2023	
3. Développer les formations proches du lieu de travail / en e-learning / à distance	2022/2023	
4. Accompagner par la formation après une interruption de carrière	2022/2023	

II - Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels

Constat

Les femmes prennent plus souvent en charge des contraintes liées à la vie privée, majoritairement des contraintes familiales, et cela peut venir freiner le déroulement de leur carrière.

Description des actions

- 1 Développer les différentes formules de télétravail pour réduire les temps de trajet, les déplacements...
- 2 Améliorer dans l'organisation du temps de travail, les règles de vie internes afin de faciliter la conciliation des temps de vie professionnels et privés. Par exemple, aménager des horaires de réunion qui doivent s'articuler avec les temps imposés de garde des enfants ou de scolarité.
- 3 Introduire de la souplesse dans l'organisation du temps de travail, favoriser la conduite de la vie professionnelle en harmonie avec la vie privée.
- 4 Communiquer sur les droits et les dispositifs d'accompagnement et sur l'impact des différents congés familiaux (congé parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel) par rapport à leur carrière.

Résultats attendus

Les solutions libérant la carrière, tout en ménageant la vie familiale, doivent profiter aux femmes et aux hommes. A ce titre, la mise en place du nouveau protocole lié au temps de travail au sein de notre collectivité répond à ces orientations considérant la souplesse des horaires et l'aménagement du temps de travail proposés. Par ailleurs, la mise en place du protocole lié au télétravail vient renforcer la flexibilité offerte au personnel pour s'organiser au mieux, entre vie privée et vie professionnelle.

Plan de mise en œuvre

Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi
1 Développer le télétravail	2022	
2 Faciliter conciliation vie professionnelle et vie privée.	2022	
3 Souplesse dans l'organisation du temps de travail	2022	
4 Communiquer sur les droits et l'impact des congés familiaux sur la carrière	2022/2023	

Objectif 3 : Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agentes et aux agents sur leurs lieux de travail

Constat

Les violences de toutes sortes au travail, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner.

Description des actions

- 1 Prendre en compte toutes les formes de discrimination et de violence liées au sexe et à l'orientation sexuelle (harcèlement, misogynie, homophobie...).
- 2 Garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses.
- 3 Mener des campagnes de sensibilisation en interne : sensibiliser/former l'encadrement et les agentes et les agents aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements.
- 4 Intégrer cet objectif au plan de formation de la collectivité : mise en place d'une formation pour les agents sur l'égalité f-h, les stéréotypes, les violences.
- 5 Mettre en place des formations largement ouvertes aux agentes et aux agents pour sensibiliser à l'identification des comportements discriminatoires.
- 6 Organiser à destination des agentes « encadrantes » et des agents « encadrants » des formations/informations pour mieux définir, connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral.

Résultats attendus

Accompagner et protéger les agentes et les agents victimes de violences professionnelles.

Plan de mise en œuvre

Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi
1 Prendre en compte toutes les formes de discrimination et de violence liées au sexe et à l'orientation sexuelle	2022/2023	
2 Garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses		
3 Mener des campagnes de sensibilisation en interne aux comportements discriminatoires	2022	
4 Intégrer cet objectif au plan de formation	2022	
5 Mettre en place des formations pour sensibiliser à l'identification des comportements discriminatoires	2022/2023	
6 Organiser à destination des managers des formations/informations sur le harcèlement sexuel et moral	2022/2023	

IV- Encourager et soutenir les initiatives en faveur de l'égalité dans l'ensemble de la collectivité

Les élus

- 1 Former/sensibiliser les élus aux cas concrets de discrimination, aux outils à mobiliser pour y faire face, aux actions de prévention à conduire.
- 2 Désigner un élu/une élue en charge de l'égalité femmes-hommes.
- 3 Mettre en place une information pour les élus/es sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences.
- 4 Participer à des actions internes et collectives ayant pour but de soutenir des causes touchant les femmes et les hommes (maladie) avec une reconnaissance de la pénibilité des postes majoritairement occupés par le personnel féminin (filière administrative, ..).

Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi
1 Former/sensibiliser les élus aux cas concrets de discrimination, aux outils à mobiliser pour y faire face, aux actions de prévention à conduire	2022/2023	
2 Désigner un élu/une élue en charge de l'égalité femmes-hommes	2022	
3 Mettre en place une information pour les élus/es sur l'égalité femmes-hommes, les stéréotypes, les violences.	2022	
4 Participer à des actions internes et collectives ayant pour but de soutenir les causes touchant les femmes et les hommes et reconnaissance de la pénibilité des postes majoritairement occupés par le personnel féminin	/	

Il est à préciser que l'année 2021 fut marquée par des temps forts qui illustrent la volonté de la direction générale et de l'autorité territoriale de s'engager dans une démarche d'aide, d'entre aide et de soutien :

- **Action « OCTOBRE ROSE » liée à la santé féminine**

Cette année encore, la Ville de Saintes a été éclairée aux couleurs d'octobre Rose (mois de sensibilisation au dépistage du cancer du sein). L'Arc de Germanicus a ainsi été éclairé de rose, une action « musées – visites en rose » a été organisée et une manifestation sportive avec soirée cabaret ont été programmés

pour soulever des fonds. La Collectivité a également communiqué sur l'ensemble des actions menées sur le territoire afin de mettre en avant l'ensemble des partenaires et acteurs liés à la même cause.

- **Action « MOVEMBER » liée à la santé masculine**

La Ville de Saintes a souhaité soutenir les projets en matière de prévention des suicides, de la santé mentale et la recherche sur le traitement des cancers masculins en répondant au défi de laisser pousser la moustache en Movember.

CONCLUSION

Ce plan d'action relatif à l'engagement d'une démarche en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au sein de notre collectivité a pour but de renforcer la cohésion sociale et de favoriser l'amélioration du bien-être au travail pour tous.

C'est aussi moderniser les méthodes de gestion et de management de nos ressources humaines et inspirer une image positive de notre collectivité.

Chaque année, un bilan de la réalisation des actions sera présenté au Comité Technique.