



Délibération
DRH/ACS

CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 6 OCTOBRE 2022

Envoyé en préfecture le 17/10/2022
Reçu en préfecture le 17/10/2022
Affiché le 
ID : 017-211704150-20221006-2022_121-DE

2022 – 121 PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2022-2023

Président de séance : DRAPRON Bruno, Maire

Etaient présents : 26

DRAPRON Bruno, CHEMINADE Marie-Line, CALLAUD Philippe, BERDAÏ Ammar, TORCHUT Véronique, CREACHCADEC Philippe, TOUSSAINT Charlotte, BARON Thierry, CAMBON Véronique, TERRIEN Joël, JEDAT Günter, CHANTOURY Laurent, BUFFET Martine, CARTIER Nicolas, ABELIN-DRAPRON Véronique, AUDOUIN Caroline, DEBORDE Sophie, GUENON Delphine, DEREN Dominique, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, MAUDOUX Pierre, DIETZ Pierre, MACHON Jean-Philippe, ROUDIER Jean-Pierre, CATROU Rémy, BETIZEAU Florence

Excusés ayant donné pouvoir : 6

ARNAUD Dominique à MACHON Jean-Philippe, CHABOREL Sabrina à DIETZ Pierre, DAVIET Laurent à CHANTOURY Laurent, MARTIN Didier à MAUDOUX Pierre, PARISI Evelyne à DRAPRON Bruno, VIOLET Céline à ROUDIER Jean-Pierre

Absents excusés : 3

DELCROIX Charles, EHLINGER François, ROUSSAUD Barbara

Secrétaire de séance : BERDAÏ Ammar

Date de la convocation : 29/09/2022

Date de publication :

7 OCT. 2022

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique, notamment les articles L132-1 à L132-4,

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 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 80,

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,



Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la délibération n°2022-6 du conseil municipal du 17 février 2022 relative à la présentation du rapport sur la situation de la collectivité en matière d'égalité femmes - hommes 2022,

Considérant que la loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Considérant que ce plan d'actions est prévu pour la période 2022/2023,

Considérant que ce plan est structuré autour des principales thématiques suivantes :

- Progresser tout au long de son parcours professionnel à travers :
 - o Non-discrimination dans le processus de recrutement ;
 - o Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation
- Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels ;
- Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agentes et aux agents sur leurs lieux de travail ;
- Encourager et soutenir les initiatives en faveur de l'égalité dans l'ensemble de la collectivité, notamment en sensibilisant les élus.

Considérant que la Ville de Saintes est engagée à travers ce plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes,

Considérant que la Ville de Saintes, dans le respect de ses obligations légales, souhaite poursuivre et renforcer son action en matière d'égalité professionnelle,

Vu l'avis du Comité Technique du 28 janvier 2022,

Après consultation de la Commission « Ressources » du jeudi 22 septembre 2022,



Il est proposé au Conseil Municipal :

- De prendre acte de la présentation du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2022/2023 tel que joint en annexe.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE de la présentation du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2022/2023 tel que joint en annexe.

Les conclusions du rapport,
mises aux voix, sont adoptées.
Pour extrait conforme,

Le Maire,

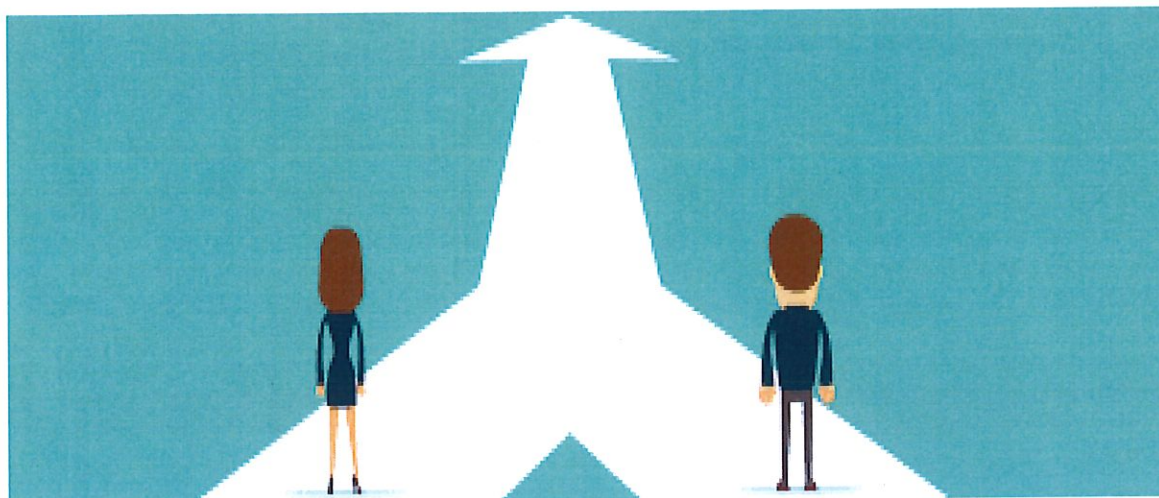

Bruno DRAPRON



Le secrétaire de séance,


Ammar BERDAÏ

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.



PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE

VILLE DE SAINTES



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 ».

En application de l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la Ville de Saintes a élaboré un plan d'actions égalité professionnelle.

Le Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ceux-ci doivent ainsi être établis dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants, par l'autorité territoriale, après consultation du comité technique.

A défaut, une pénalité fixée à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la collectivité est appliquée.

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 L3221-2 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)
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 80
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Le Code Général de la fonction publique, notamment les articles L132-1 à L132-4

La Ville de Saintes a ainsi identifié les orientations pour continuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de plan d'actions fixant les priorités.

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 : Garantir 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	

III - 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		

Année 2021

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 Social Territorial.