



**Délibération**

DRH/ACS

## CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 23 FEVRIER 2023

### 2023 – 5 RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES 2023

**Président de séance :** DRAPRON Bruno, Maire

**Etaient présents : 27**

DRAPRON Bruno, CHEMINADE Marie-Line, CALLAUD Philippe, BERDAI Ammar, CREACHCADEC Philippe, TOUSSAINT Charlotte, BARON Thierry, CAMBON Véronique, TERRIEN Joël, JEDAT Günter, BUFFET Martine, CARTIER Nicolas, ABELIN-DRAPRON Véronique, DEBORDE Sophie, GUENON Delphine, EHLINGER François, DEREN Dominique, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, CHABOREL Sabrina, MAUDOUX Pierre, MARTIN Didier, DIETZ Pierre, MACHON Jean-Philippe, ARNAUD Dominique, ROUDIER Jean-Pierre, CATROU Rémy, MELLA Florent

**Excusés ayant donné pouvoir : 7**

AUDOUIN Caroline à CAMBON Véronique, CHANTOURY Laurent à CHEMINADE Marie-Line, DAVIET Laurent à CARTIER Nicolas, DELCROIX Charles à EHLINGER François, PARISI Evelyne à DRAPRON Bruno, TORCHUT Véronique à BARON Thierry, VIOLLET Céline à ROUDIER Jean-Pierre

**Absente excusée : 1**

BETIZEAU Florence

**Secrétaire de séance :** CALLAUD Philippe

**Date de la convocation :** 16/02/2023

**Date de publication :** 08 MARS 2023

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L.2311-1-2,

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 égalité entre les femmes et les hommes doit porter sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes agents de la collectivité),

Considérant que le rapport doit être présenté préalablement aux débats d'orientation budgétaire et faire de préférence l'objet d'une délibération spécifique de l'organe délibérant,



Après consultation de la Commission « Ressources » du jeudi 9 février 2023,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 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,

Philippe CALLAUD

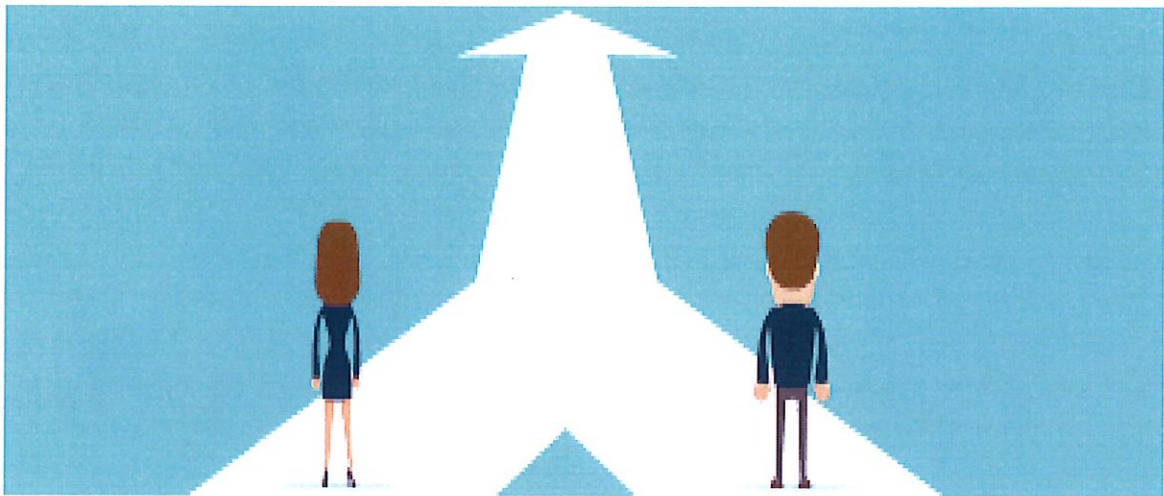
En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation par courrier ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) devant le Tribunal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

Envoyé en préfecture le 08/03/2023

Reçu en préfecture le 08/03/2023

Publié le

ID : 017-211704150-20230223-2023\_5-DE



**RAPPORT ANNUEL 2023**  
**EGALITE FEMMES-HOMMES**

**VILLE DE SAINTES**

## Introduction

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeur, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles représentent un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

### **Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?**

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le président de la République en 2017.

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, les constats sont connus :

- Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent en France dans de nombreux domaines.
- Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La Ville de Saintes souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeuse.

Le présent rapport annuel permet de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration saintaise. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, propose des indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, rémunération...) et présente les actions mises en œuvre par la collectivité.

## 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*

## 1/ Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

**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) ;
- L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique qui se décline en 5 axes :
  - renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
  - créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
  - supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
  - mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
  - renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :
  - renforcer l'égalité professionnelle
  - prévenir toute discrimination
  - favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.
- Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

## 2/DONNEES LOCALES : administration de la Ville de Saintes

### 2.1 Part des femmes et des hommes par filières

#### Titulaires

Filière	F	H	Total général
Technique	34	139	173
Administrative	73	11	84
Culturelle	43	15	58
Police municipale	1	13	14
Animation	1	2	3
Sportive	1	1	2
<b>Total général</b>	<b>153</b>	<b>181</b>	<b>334</b>

La part des femmes varie de façon importante selon les métiers en particulier dans la FPT avec une représentativité nationale à hauteur de 82,6% dans la filière administrative (source : données issues du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, publié par la DGAFP, édition 2020).

A la Ville de Saintes, elles représentent 86,90% de cet effectif.

#### Non titulaires emplois permanents

Filière	F	H	Total général
Administrative	8	4	12
Technique	5	4	9
Culturelle	6	2	8
<b>Total général</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>

Fin 2018, comme les années précédentes, la fonction publique enregistre une augmentation de la part des contractuels qui atteint 19,2% et dans la FPT, cela représente une hausse de 4% (source : données issues du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, publié par la DGAFP, édition 2020).

**Titulaires et non titulaires sur emplois permanents**

Filière	F	H	Total général
Technique	39	143	182
Administrative	81	15	96
Culturelle	49	17	66
Police municipale	1	13	14
Animation	1	2	3
Sportive	1	1	2
<b>Total général</b>	<b>172</b>	<b>191</b>	<b>363</b>

*Comme dans la fonction publique territoriale, 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 (84,38%) avec une féminisation significative du personnel dans le secteur culturel (74,24%). La filière technique restant majoritairement représentée par les hommes (78,57%).*

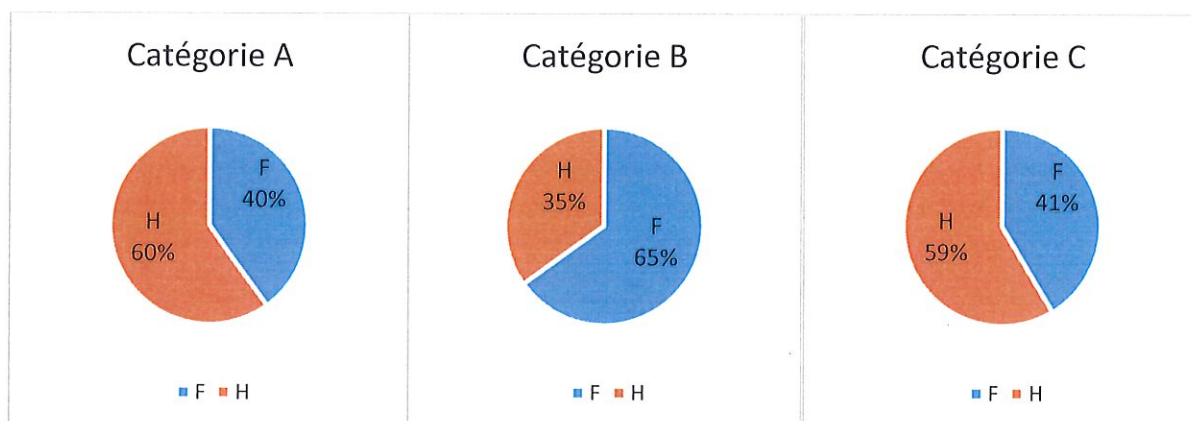
**Part des titulaires et non titulaires sur emplois permanents**

	F	H
Titulaires emplois permanents	<b>89,0%</b>	<b>94,8%</b>
Non titulaires emplois permanents	<b>11,0%</b>	<b>5,2%</b>
	47,4%	52,6%



**Répartition par catégorie**

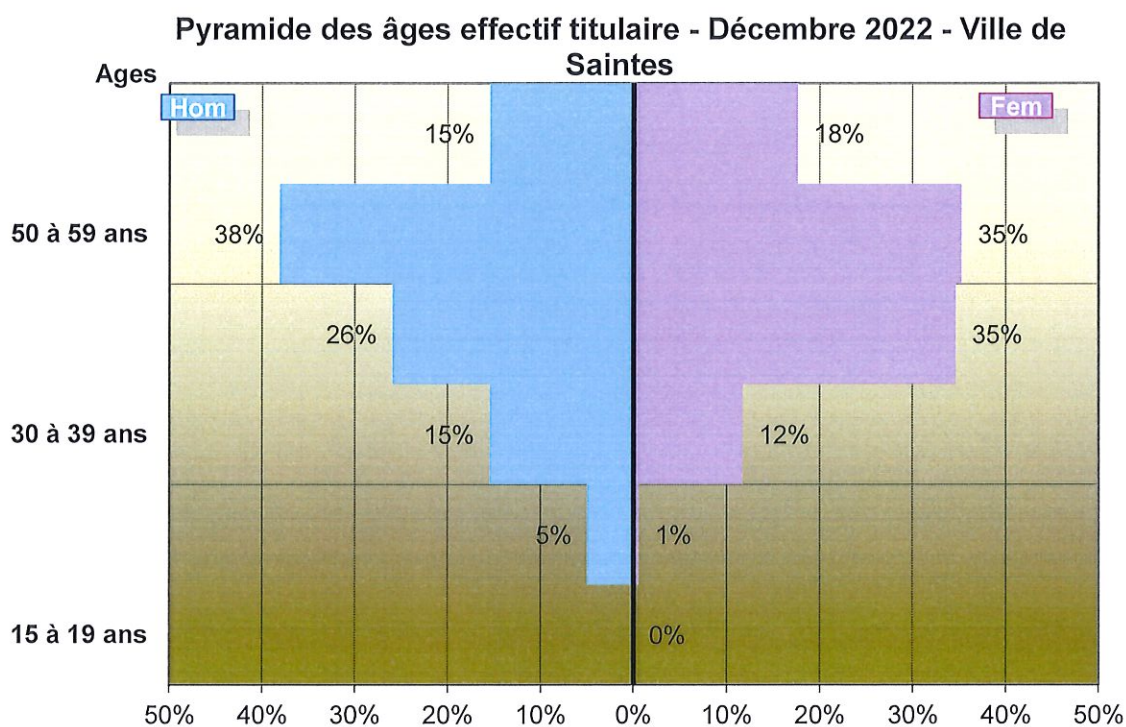
Catégorie	F	H	Total général
Catégorie A	8	12	20
Catégorie B	41	22	63
Catégorie C	104	147	251
<b>Total général</b>	<b>153</b>	<b>181</b>	<b>334</b>



*Il est à noter que les postes de cadre A à responsabilité sont majoritairement occupés par du personnel masculin mais les ratios sont inversés pour les postes liés à l'encadrement intermédiaire et/ou avec un niveau de technicité spécifique (postes de catégorie B).*

### Pyramide des âges des titulaires

Tanche d'âge	F	H	Total général
20 à 29 ans	1	9	10
30 39 ans	18	28	46
40 49	53	47	100
50 59	54	69	123
60 et +	27	28	55
<b>Total général</b>	<b>153</b>	<b>181</b>	<b>334</b>



\*Fin 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017. L'âge moyen augmente dans la FPT (+1,8 mois). Ainsi, les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,5 ans contre 40,9) et la FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans).

Cette situation résulte, entre autres, au principe même de la carrière qui conduit au maintien en emploi des « seniors ».

source\*données issues du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, publié par la DGAFP, édition 2020.

**Moyenne d'âge des titulaires**

	F	H	Total général
Moyenne de âge	50,3	48,9	49,5

*La moyenne d'âge des titulaires au sein des services de la Ville est supérieure à la moyenne nationale dans la Fonction Publique Territoriale ; la part des moins de 30 ans étant très faible puisqu'elle ne représente que 3% de l'effectif.*

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

Filière	F	H	Total général
<b>Catégorie A</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
Administrative	5	4	9
Culturelle	3	5	8
Technique		3	3
<b>Catégorie B</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>63</b>
Culturelle	16	8	24
Administrative	17	1	18
Technique	6	11	17
Police municipale		2	2
Animation	1		1
Sportive	1		1
<b>Catégorie C</b>	<b>104</b>	<b>147</b>	<b>251</b>
Technique	28	125	153
Administrative	51	6	57
Culturelle	24	2	26
Police municipale	1	11	12
Animation		2	2
Sportive		1	1
<b>Total général</b>	<b>153</b>	<b>181</b>	<b>334</b>

**Répartition femmes-hommes sur le temps partiel**

	F	H	Total général
<b>Catégorie A</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
<b>Temps complet</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>
<b>Catégorie B</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>63</b>
<b>Temps complet</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>57</b>
<b>Temps partiel</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>104</b>	<b>147</b>	<b>251</b>
<b>Temps complet</b>	<b>97</b>	<b>142</b>	<b>239</b>
<b>Temps partiel</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
<b>Total général</b>	<b>153</b>	<b>181</b>	<b>334</b>

*Il est à noter une baisse significative (baisse d'environ 50%) du personnel féminin (25 en 2021) et masculin (15 en 2021) travaillant à temps partiel au sein de la collectivité.*

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

Cat / Filière	F	H	Total
<b>A</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>
<b>Administrative</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>65</b>
<b>Culturelle</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
<b>Technique</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>B</b>	<b>171</b>	<b>72</b>	<b>243</b>
<b>Administrative</b>	<b>84</b>	<b>8</b>	<b>92</b>
<b>Culturelle</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>98</b>
<b>Police</b>		<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Technique</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>49</b>
<b>C</b>	<b>199</b>	<b>351</b>	<b>550</b>
<b>Administrative</b>	<b>99</b>	<b>13</b>	<b>112</b>
<b>Culturelle</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>50</b>
<b>Police</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>78</b>
<b>Service civique</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>Technique</b>	<b>48</b>	<b>260</b>	<b>308</b>
<b>Total général</b>	<b>422</b>	<b>470</b>	<b>892</b>

**Salaires nets mensuels moyens pour 1 ETP**

	▼	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
F		2 420 €	2 010 €	1 600 €	1 779 €
H		3 404 €	2 053 €	1 702 €	1 871 €

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

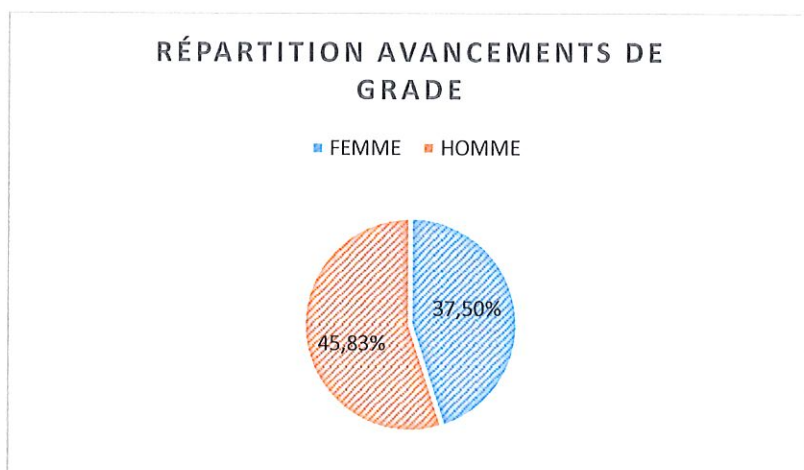
*La hausse des rémunérations par rapport à 2021 s'explique entre autres par la hausse du traitement indiciaire avec +3,5%.*

*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 12,7% dans la FPT en 2018 (sources : rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2020).*

**Avancements de grade**

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	0	2	1
catégorie B	1	2	3
catégorie C	8	7	15
Total	9	11	20



*Il est à souligner qu'en catégorie C, les femmes sont majoritaires dans le nombre total d'avancement de grade qui concerne principalement les filières technique et administrative.*

**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 2022**

Fonctionnaires sur emploi permanent		Hommes				Femmes			
		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		1		1
	. 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 2022 dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)						1	1	2
	. Mise en disponibilité (dont renouvellement)	1	4	12	17		1	2	3
	. Congé parental				0		1		1
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité)			3	3	1	1	1	3
	. 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 2022)			1	1				0
	. Décharge d'emploi et de fonctions				0				0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG				0				0
	. Démission			1	1			1	1
	. Départ à la retraite			3	3		2	3	5
	. Licenciement			0	0				0
	. Décès			0	0	1			1
	. Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)			1	1				0
	. Transfert de compétence.				0				0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	

## Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2022

Contractuels sur emploi permanent		Hommes				Femmes			
		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) <b>Ne concerne que les agents en CDI</b>				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				0				0
	. 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			7	7				0
<b>Total</b>			7	7				0	

## Titularisations, promotions et avancements dans l'année

Titularisations et stages au cours de l'année	H	F
Agents stagiaires titularisés	4	3
Prolongation de stage	0	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 2022	7	0
<b>TOTAL</b>	11	3

<b>Avancements, promotions, concours dans l'année</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
avancement d'échelon	157	152
avancement de grade	11	9
promotion interne au sein de la collectivité (choix)	1	0
promotion interne au sein de la collectivité (examen professionnel) ayant entraîné une "nomination stagiaire"	0	0
réussite à un concours ayant entraîné "une nomination stagiaire"	1	3
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	0

**A la lecture des indicateurs précédents et à titre indicatif, il est envisagé dans le respect de la loi de transformation de la fonction publique et à la suite d'une présentation en Comité Social Territorial, le plan d'action ci-après.**

Axe 1	<b><i>Non-discrimination dans le processus de recrutement</i></b>	Action n° 1	Favoriser la mixité des jurys.
		Action n° 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.
		Action n° 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 »).



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

Axe 3	<b>Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels</b>	Action n° 1	Développer les différentes formules de télétravail pour réduire les temps de trajet, les déplacements...
		Action n° 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.
		Action n° 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.
		Action n° 4	Communiquer sur les droits et l'impact des congés familiaux sur la carrière

Axe 4	<b><i>Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agentes et aux agents sur leurs lieux de travail</i></b>	Action 1	Prendre en compte toutes les formes de discrimination et de violence liées au sexe et à l'orientation sexuelle
		Action n° 2	Garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses
		Action n° 3	Mener des campagnes de sensibilisation en interne aux comportements discriminatoires
		Action n° 4	Intégrer cet objectif au plan de formation
		Action n° 5	Mettre en place des formations pour sensibiliser à l'identification des comportements discriminatoires

**Le présent rapport fera l'objet d'une présentation annuelle en Comité Social Territorial et en Conseil Municipal.**