



Délibération
DRH/ACS

CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 8 FEVRIER 2024

2024 – 6 RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

Président de séance : DRAPRON Bruno, Maire

Etaient présents : 26

DRAPRON Bruno, CHEMINADE Marie-Line, CALLAUD Philippe, PARISI Evelyne, BERDAÏ Ammar, TORCHUT Véronique, CREACHCADEC Philippe, TOUSSAINT Charlotte, CAMBON Véronique, TERRIEN Joël, EHLINGER François, JEDAT Günter, BUFFET Martine, ABELIN-DRAPRON Véronique, AUDOUIN Caroline, DEBORDE Sophie, GUENON Delphine, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, MARTIN Didier, DIETZ Pierre, MACHON Jean-Philippe, ARNAUD Dominique, ROUDIER Jean-Pierre, CATROU Rémy, BETIZEAU Florence, MELLA Florent

Excusés ayant donné pouvoir : 6

BARON Thierry à BERDAÏ Ammar, CARTIER Nicolas à DRAPRON Bruno, CHANTOURY Laurent à PARISI Evelyne, DEREN Dominique à ROUDIER Jean-Pierre, MAUDOUX Pierre à MARTIN Didier, VIOLLET Céline à MACHON Jean-Philippe

Absents excusés : 3

CHABOREL Sabrina, DAVIET Laurent, DELCROIX Charles

Secrétaire de séance : TORCHUT Véronique

Date de la convocation : 01/02/2024

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

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 25 janvier 2024,

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,

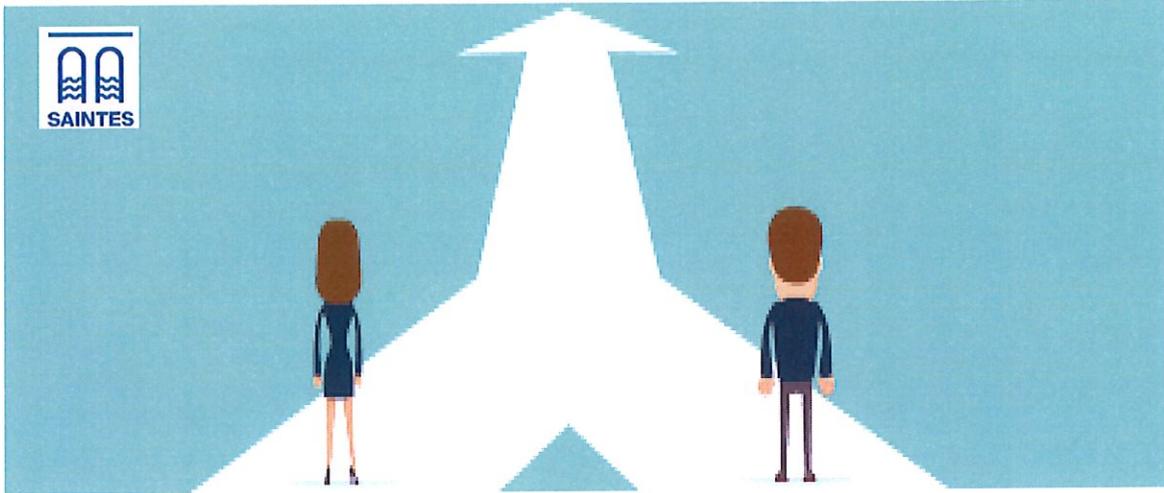

Bruno DRAPRON



La secrétaire de séance,


Véronique TORCHUT

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.



RAPPORT ANNUEL 2024
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 réservés 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
 - ✓ →avoriser 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

Filières	F	H	Total général
Technique	33	142	175
Administrative	76	11	87
Culturelle	44	15	59
Police municipale	2	14	16
Animation		2	2
Sportive	1		1
Total général	156	184	340

Nombre de AG-MATRI	Étiquettes de colonnes		
Étiquettes de lignes	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
Total général	153	181	334

A la Ville de Saintes, les femmes représentent 45,90% de l'effectif global considérant que le taux monte jusqu'à 61% des effectifs dans la Fonction Publique Territoriale voire 63% dans la fonction publique (contre 46% des salariés du secteur privé).*

Non titulaires emplois permanents

Filières	F	H	Total général
Administrative	7	6	13
Culturelle	8	2	10
Technique	4	2	6
Total général	19	10	29

**En considérant les statistiques, la représentativité du personnel féminin contractuel à la Ville de Saintes (65,50%) est similaire aux chiffres nationaux (67%).*

Sources : Chiffres clés édition 2023 de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique sur « l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP » et l'édition 2022 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Titulaires et non titulaires sur emplois permanents

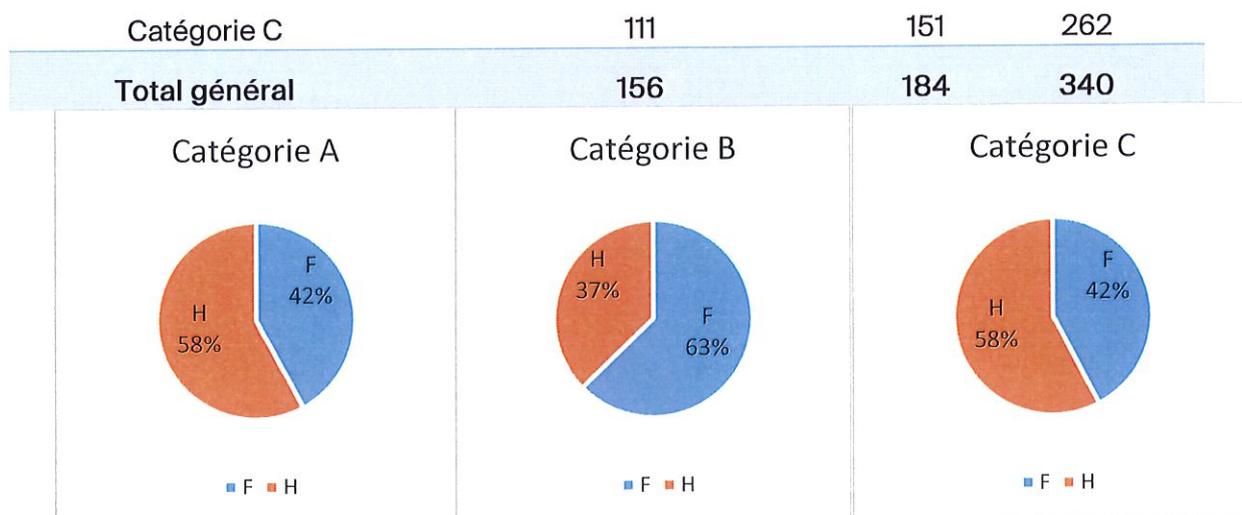
Filières	F	H	Total général
Technique	37	144	181
Administrative	83	17	100
Culturelle	52	17	69
Police municipale	2	14	16
Animation		2	2
Sportive	1		1
Total général	175	194	369

Part des titulaires et non titulaires sur emplois permanents

	F	H
Titulaires emplois permanents	89,1%	94,8%
Non titulaires emplois permanents	10,9%	5,2%
	47,4%	52,6%

Répartition par catégorie

Filière	F	H	Total général
Catégorie A	8	11	19
Catégorie B	37	22	59



Les postes de cadre A à responsabilité sont majoritairement occupés par du personnel masculin sans que les ratios soient déséquilibrés.

Par contre, ils sont largement inversés pour les postes liés à l'encadrement intermédiaire et/ou avec un niveau de technicité spécifique (postes de catégorie B) pour lesquels la représentativité du personnel féminin atteint 63%.

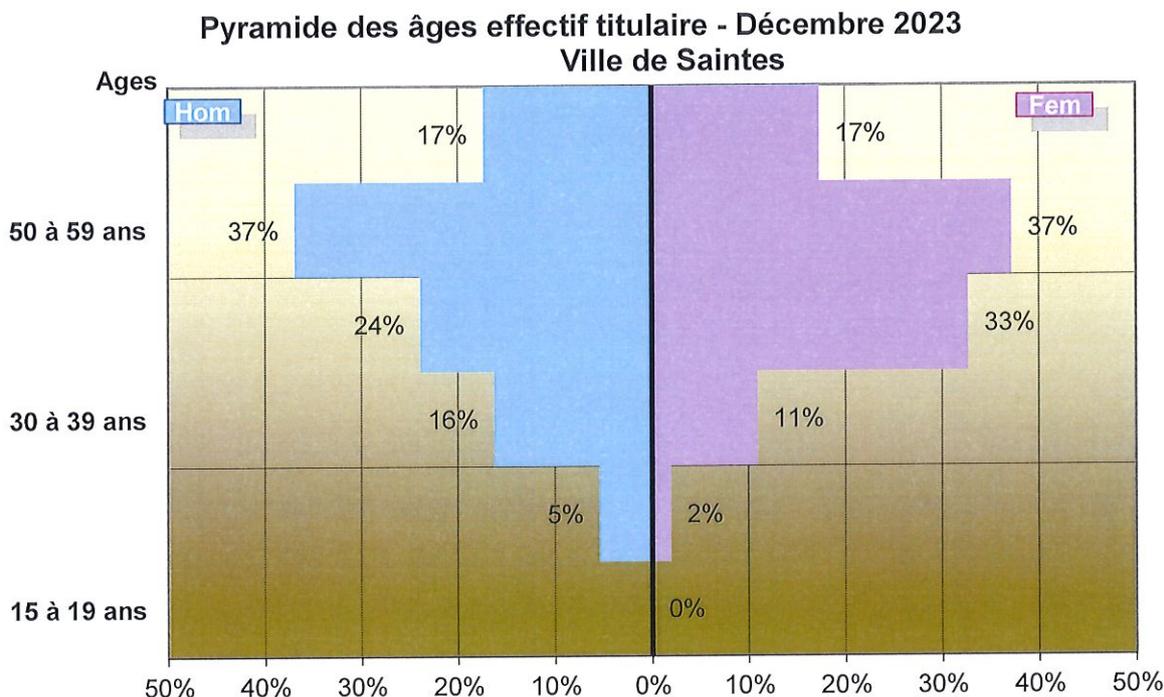
Pyramide des âges des titulaires

Tranche d'âge	F	H	Total général
20 à 29 ans	3	10	13
30 39 ans	17	30	47
40 49	51	44	95
50 59	58	68	126
60 et +	27	32	59
Total général	156	184	340

	F	H	Total général
Moyenne d'âge	50,1	48,8	49,4

Selon les données de décembre 2020, la FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique (46 ans) considérant que l'âge moyen a augmenté dans la FPT de 2 ans entre 2011 et 2020*.

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
Catégorie A	8	11	19
Administrative	5	4	9
Culturelle	3	5	8
Technique		2	2
Catégorie B	37	22	59
Culturelle	12	8	20
Administrative	18	1	19
Technique	6	11	17
Police municipale		2	2
Sportive	1		1
Catégorie C	111	151	262
Technique	27	129	156
Administrative	53	6	59
Culturelle	29	2	31
Police municipale	2	12	14
Animation		2	2
Total général	156	184	340

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Par catégorie	F	H	Total général
Catégorie A	8	11	19
Temps complet	8	11	19
Catégorie B	37	22	59
Temps complet	33	19	52
Temps partiel	4	3	7
Catégorie C	111	151	262
Temps complet	105	148	253
Temps partiel	6	3	9
Total général	156	184	340

16 agents bénéficient d'un temps partiel soit 4,71% de l'effectif global de la collectivité.

En catégorie B, 13% du personnel travaille à temps partiel avec une répartition équitable entre les femmes (4) et les hommes (3).

En catégorie C, 3,56% du personnel travaille à temps partiel

Salaires nets mensuels moyens pour 1 ETP

Étiquettes de lignes	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
F	2 698 €	2 048 €	1 669 €	1 854 €
H	3 488 €	2 149 €	1 797 €	1 964 €
Total général	3 113 €	2 078 €	1 746 €	1 914 €

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

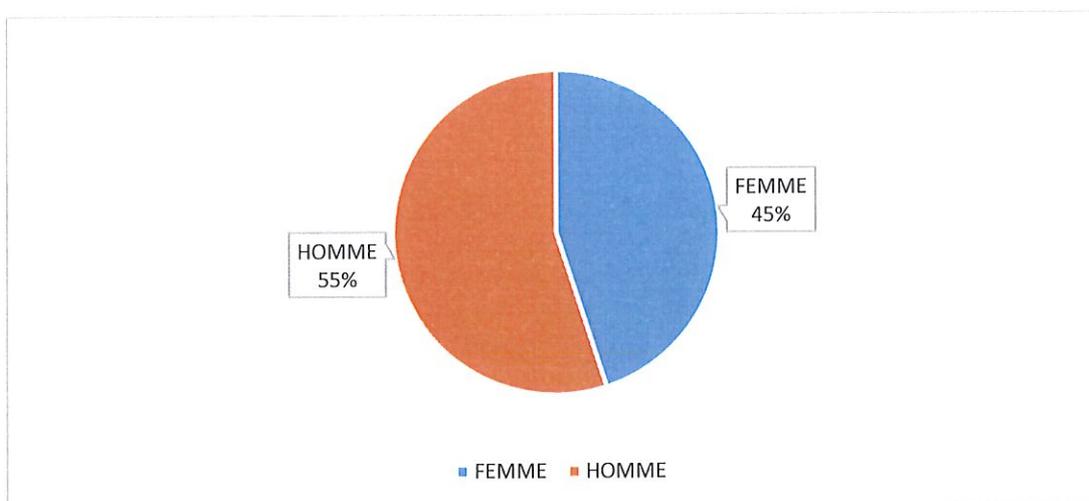
Le rapport 2023 indiquait un salaire moyen de 1 779€ pour les femmes et 1 871€ pour les hommes.

*Les agents de la FPE sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants.

La salaire net moyen dans la FPE est de 2 639€ par mois, viennent ensuite ceux de la FPH avec 2 464€ puis la FPT avec 2 019€ par mois. Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi notamment par catégorie statutaire avec, par exemple, une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A dans la FPE.

Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	2	2	4
catégorie B	4	3	7
catégorie C	8	10	18
Total	14	15	29



Il est à souligner que la part des femmes et des hommes est équilibrée dans chaque catégorie d'emploi.

Promotion interne

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	0	0	0
catégorie B	2	1	3
catégorie C	0	2	2
Total	2	3	5

Les filières culturelle, administrative et technique sont représentées à travers ces 5 postes ouverts à la promotion interne avec une représentativité équitable; les femmes étant majoritaires en promotion de catégorie B sur des postes d'encadrement et d'expertise.

Départs des fonctionnaires au cours de l'année 2023

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 2023 dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière)	1	1	1	3	1	1		2
	. Mise en disponibilité (dont renouvellement)	1	6	11	18		1		1
	. Congé parental				0		2		2
Départs "définitifs"	. Mutation (changement de collectivité)		1	2	3		2	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 2023)				0				0
	. Décharge d'emploi et de fonctions				0				0
	. Agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG				0				0
	. Démission			1	1				0
	. Départ à la retraite	1		4	5		3	4	7
	. Licenciement			2	2				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	8	21	32	1	10	5	16	

Départs des contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2023

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) 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								
	. Congés sans traitement (convenances personnelles, suivi de conjoint)				0				0
Départs "définitifs"	. Démission				0				0
	. Fin de contrat			2	2				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			13	13			7	7
Total			15	15			7	7	

Titularisations, promotions et avancements dans l'année

Titularisations et stages au cours de l'année	H	F
Agents stagiaires titularisés	6	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	1	0
Agents contractuels (nouvel arrivant ou déjà présent) nommés stagiaires dans l'année 2023	13	7

Avancements, promotions, concours dans l'année	H	F
avancement d'échelon	78	74
avancement de grade	14	15
promotion interne au sein de la collectivité (choix)	3	2
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"	2	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	0

Répartition des jours de formations des femmes et des hommes

REPARTITION PAR SEXE	Femmes	%	Hommes	%	Total
Nbre de jour de formations	494,5	50,43	486	49,57	980,5

REPARTITION PAR CATEGORIE (en nbre de jour de formation)	Femmes	%	Hommes	%	Total
Catégorie A	87	62,37	52,5	37,63	139,50
Catégorie B	213,5	73,37	77,5	26,63	291,00
Catégorie C	192	35,29	352	64,71	544,00
Hors catégorie	2	33,33	4	66,67	6,00
Sous total	494,5	-	486	-	980,50

REPARTITION PAR FILIERE (en nbre de jour de formation)	Femmes	%	Hommes	%	Total
Administrative	222,5	80,18	55,00	19,82	277,50
Culturelle	164	69,34	72,50	30,66	236,50
Technique	105	28,38	265,00	71,62	370,00
Police Municipale	3	3,11	93,50	96,89	96,50
Sous total	494,5	-	486,00	-	980,50

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	<i>Non-discrimination dans le processus de recrutement</i>	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	<i>Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à la formation</i>	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	Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels	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	Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agentes et aux agents sur leurs lieux de travail	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.