



Nombre de conseillers en exercice : 33
Votants : 33
Abstentions :
Pour : 33
Contre :

Département de Loire-Atlantique

Ville de LA CHAPELLE-SUR-ERDRE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 16 JANVIER 2023

L'an deux mille vingt trois, le 16 janvier à 19 h00, le Conseil Municipal, légalement convoqué le 10 janvier 2023, s'est réuni salle Édith Piaf à Capellia, sous la présidence de Monsieur Fabrice ROUSSEL, Maire.

Étaient présents :

Fabrice ROUSSEL
Katell ANDROMAQUE
Jean-Noël LEBOSSE
Noëlle CORNO
Laurent GODET
Murielle DINTHEER
Philippe LE DUAULT
Camille BRANCHEREAU
Laurent BREZAC
Laurence RANNOU
Viviane CAPITAINE
Frédéric CHATELLIER
Denis BRIANT
Jean-Pierre GUYONNAUD
Anne OLIVIER

Eric NOZAY
Nathalie LEBLANC
Marc FLEURY
Sylvie LAJEANNE
Isabelle LE HEIN
Martin MOTTET
Charlotte PERCHER
Philippe RODRIGUES
Erwan BOUVAIS
Annie LE GAL LA SALLE
Christophe BOUVIER-BRAULT
Myriam BASOSILA MBEWA
Christian GUILLEMINEAU
Bénédicte de LANTIVY
Sébastien ROUSSEL

formant la majorité des membres en exercice.

Étaient absents excusés :

Claude LEFORT, Linda DION, Oscar NAVARRO

Avaient donné procuration, conformément à l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Claude LEFORT à Laurent BREZAC, Linda DION à Frédéric CHATELLIER, Oscar NAVARRO à Marc FLEURY

Martin MOTTET a été élu Secrétaire de Séance.

RAPPORT ANNUEL 2021 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DL_2023_01_09

Madame BRANCHEREAU expose :

La loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a créé une nouvelle obligation pour les collectivités locales de plus de 20 000 habitants : présenter un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à compter du 1er janvier 2016.

Le présent rapport présente un certain nombre de données socio-démographiques, permettant d'éclairer la situation comparée des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétence de la commune.

Comme l'exige le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport doit intégrer deux volets.

Le premier volet reprend les données du rapport de situation comparé femmes – hommes en matière d'égalité professionnelle de la loi du 12 mars 2012, présenté au Comité Technique en date du 06 décembre 2022.

Le second volet présente le recensement des politiques publiques menées par la ville en faveur de l'égalité des sexes.

Rappel des actions engagées par la collectivité en la matière :

- la mise en place d'un dispositif de signalement, incluant les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement, ainsi qu'un travail autour de sa communication et sa promotion
- la mise en place du télétravail, un des outils permettant une régularisation de la gestion du temps et de l'articulation vie privée / vie professionnelle
- un travail dans le cadre de l'accord temps de travail sur les Autorisations Spéciales d'Absences liées à la paternité et la maternité, ainsi que leur communication et leur promotion au sein de la collectivité
- un travail en cours d'élaboration d'une charte des temps, dans le cadre de l'accord télétravail, outil mis en avant par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- la mise en place d'une nouvelle procédure de recrutement intégrant des grilles d'analyse des candidatures pour valoriser l'objectivité du jury
- une sensibilisation « recruter sans discriminer » à destination des membres de jury, agents comme élus.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77 ;

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 la présentation du rapport au Comité Technique du 06 décembre 2022,

Vu l'avis de la Commission Ressources en date du 04 janvier 2023

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, tel que joint en annexe.

Le Conseil Municipal prend acte à l'unanimité.

Pour extrait certifié conforme,
Le secrétaire de séance,

MARTIN MOTTET



Pour extrait certifié conforme,
Monsieur le Maire,

FABRICE ROUSSEL



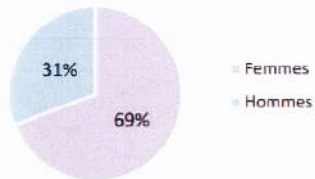
Présentation du rapport de situation comparée égalité professionnelle

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 230 femmes et 102 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 2 hommes

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 100,1 fonctionnaires hommes
- 165,0 fonctionnaires femmes
- 25,5 contractuels hommes
- 87,4 contractuelles femmes

➔ 22 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 7 % des hommes



▶ 65 % des fonctionnaires sont des femmes et 35 % des hommes

▶ 88 % des contractuels permanents sont des femmes et 12 % des hommes

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI

Hommes	100%	CDD
Femmes	100%	CDI

Rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans la fonction publique territoriale en 2017 :

61 % de femmes sur emploi permanent



A La Chapelle-sur-Erdre :

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

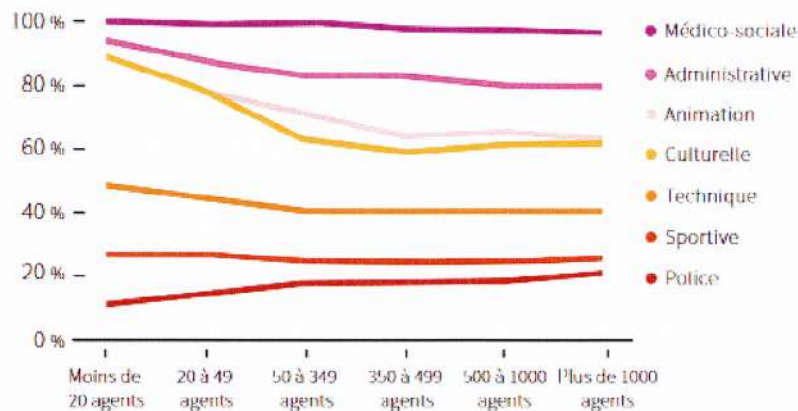
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	13%	13%	75%
Femmes	12%	11%	77%
Ensemble	12%	11%	76%
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	68%	
	Catégorie B	66%	
	Catégorie C	70%	

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

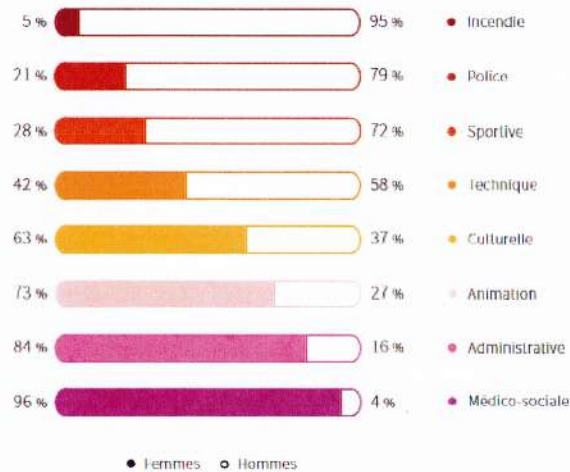
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	50%	50%
Culturelle	100%	
Sportive	100%	
Médico-sociale	100%	
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	69%	31%

Rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans la fonction publique territoriale en 2017 :

Part des femmes par filière en fonction des strates de communes



Répartition des agents territoriaux par genre selon la filière en 2017



A La Chapelle-sur-Erdre :

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux du patrimoine

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

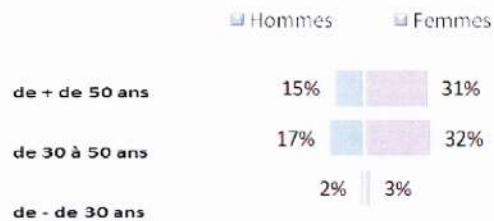
Adjoints territoriaux du patrimoine	100%	Agents de maîtrise	81%
Educateurs de jeunes enfants	100%	Animateurs	57%
ASEM	100%	Techniciens	50%
Auxiliaires de puériculture	100%		
Adjoints administratifs	91%		

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

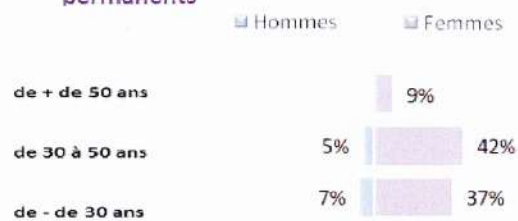
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,44	34,80	44,70
Hommes	46,55	31,79	45,54

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

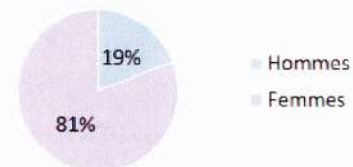


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	82%
Emplois aidés	50%
Apprentis	-

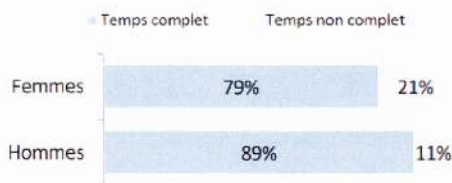
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



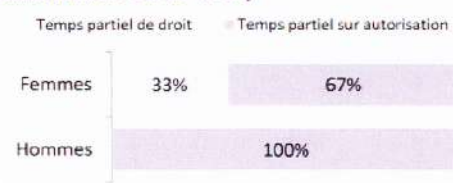
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

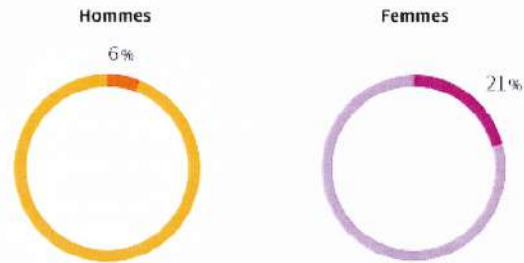




Rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans la fonction publique territoriale en 2017 :

6% d'hommes à temps non complet pour 21% de femmes

A temps non complet



91% des agents à temps partiel sont des femmes



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,23%	6,38%
Ensemble : 4,89%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,59%	10,80%
Ensemble : 8,54%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,76%	11,16%
Ensemble : 9,50%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

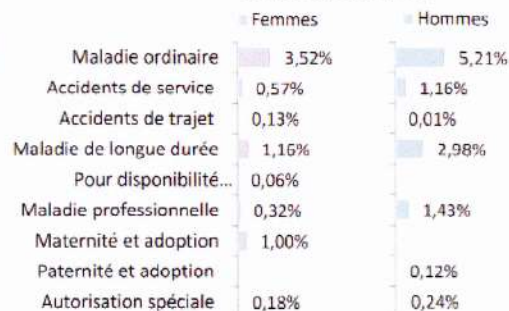
Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 27,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 39,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des cancers ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 7 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 3 congés paternité ou adoption en 2021

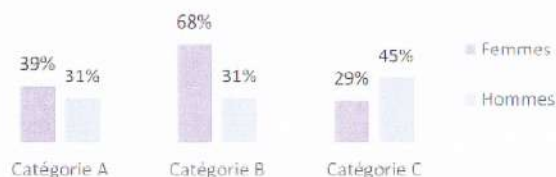
28 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 6,2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 9,4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 679 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 442 jours d'arrêt

Formation

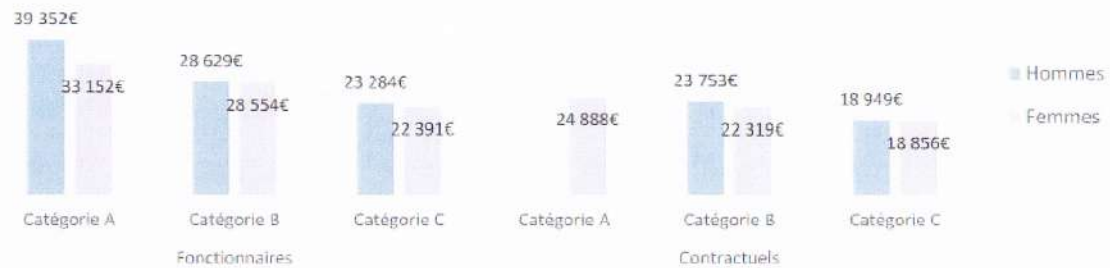
122 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

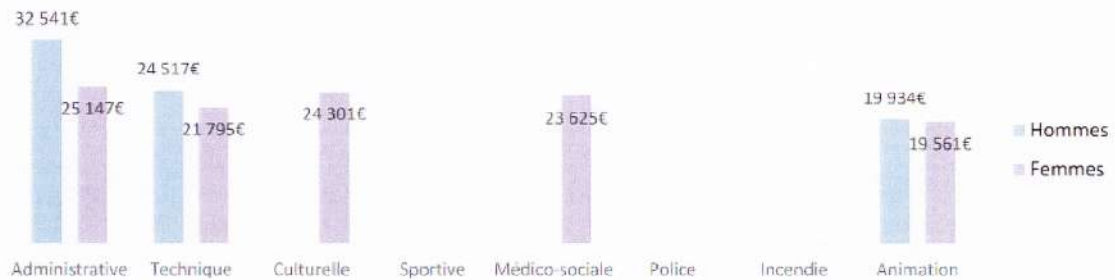


Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021

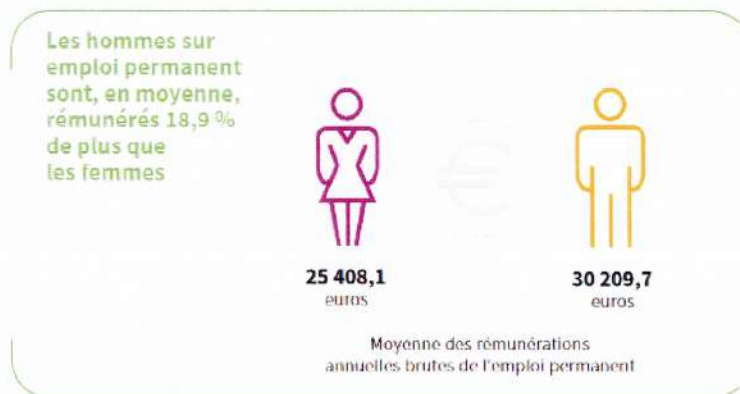
➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rapport sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans la fonction publique territoriale en 2017 :



A La Chapelle-sur-Erdre :

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	38 166 €	33 946 €	s	26 954 €	20 818 €	22 257 €
Technique	37 462 €	s	28 859 €	26 269 €	23 446 €	21 227 €
Culturelle		s		s		21 093 €
Sportive			s	s		
Médico-sociale		28 688 €				22 058 €
Police			s		s	s
Incendie						
Animation			23 305 €	21 356 €	19 415 €	19 495 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	10‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	9‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰